

REQUISITOS PRE-HUELGA EN EL DERECHO COMPARADO: UNA CRÍTICA DESDE LAS TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS HUMANOS

*Pre-strike requirements in comparative law:
a critique from the perspective of labour transformations and human rights*

ENRIQUE CORREA DE LA HOZ*

Universidad Nacional de Colombia, Bogotá

RESUMEN

Este artículo examina, en perspectiva crítica y comparada, los principales requisitos legales que deben cumplirse en diversos países para ejercer el derecho de huelga: agotamiento de las negociaciones, preaviso, períodos de enfriamiento, referéndum o votaciones, y conciliación o mediación obligatoria. Se analiza su origen histórico, vinculado al paradigma de la negociación colectiva en la empresa industrial del siglo XX, y se contrasta con las profundas transformaciones del trabajo registradas en las últimas décadas —fragmentación y digitalización empresarial, crisis de representación sindical, expansión del empleo no convencional y globalización—. A partir de esta tensión, el artículo sostiene que muchos de estos requisitos, en su formulación actual, operan como verdaderos obstáculos al ejercicio del derecho de huelga, particularmente cuando este se ejerce fuera del marco convencional tradicional. En respuesta, se propone repensar su diseño y aplicación desde el enfoque de los derechos humanos y el principio pro persona, con el fin de garantizar su adecuación a las nuevas realidades laborales y a los sujetos colectivos emergentes.

Palabras clave: Derecho de huelga; requisitos pre-huelga; transformaciones en el mundo del trabajo; derechos humanos.

ABSTRACT

This article critically and comparatively examines the main legal requirements that must be met in various countries to exercise the right to strike: exhaustion of negotiations, prior notice, cooling-off periods, referendums or strike ballots, and mandatory conciliation or mediation. It analyzes their historical origin, rooted in the paradigm of collective bargaining within the industrial enterprise of the twentieth century, and contrasts it with the profound transformations in the world of work over recent decades—business fragmentation and digitalization, crisis of union representation, the rise of non-standard employment, and globalization. In light of this tension, the article argues that many of these requirements, in their current form, act as significant obstacles to the exercise of the right to strike, especially when it is exercised outside the conventional framework of collective bargaining. As a response, it proposes rethinking their design and application through the lens of human rights and the pro persona principle, in order to ensure their compatibility with new labor realities and emerging collective actors.

Keywords: Right to strike; pre-strike requirements; transformations in the world of work; human rights.

LABURPENA

Artikulu honek, ikuspegi kritiko eta komparatuan, hainbat herrialdetan greba-eskubidea gauzatzeko bete behar diren lege-baldintza nagusiak aztertzen ditu: negoziazioak agortzea, aurreaibisua, hozte-addiak, erreferenduma edo bozketa, eta adiskidezeta edo nabitatezko bitartekaritza. Jatorri historikoak azterzen da, XX. mendeko industria-empresako negoziazio kolektiboaaren paradigmarekin lotuta, eta kontrastatu egiten da azken hamarkadetan izandako lanaldaketa sakanekin (enpresen zatiketa eta digitalizazioa, sindikatuaren ordezkartza-krisia, enplegu ez-konbentzionalaren hedapena eta globalizazioa). Tentsio horretatik abiatuta, artikuluaren arabera, baldintza horietako askok, gaur egun dituen formulazioan, benetako oztopo dira greba-eskubidea gauzatzeko, berezki greba-eskubidea oihoko esparriuik kango erabilizten denean. Horri erantzunetan, haren disenua eta aplikazioa birkontsitatea proposatzen da, giza eskubideen eta pertsonaren a��eko printzipioaren ikuspegitik, lan-errealitate berrietara eta sortzen ari diren subjektu kolektibotarera egokitzen direla bermatzeko.

Hitz gakoak: Greba-eskubidea; greba aurreko baldintzak; lan-munduko eraldaketa; giza eskubideak.

* **Correspondencia a:** Enrique Correa De La Hoz – Universidad Nacional de Colombia, Bogotá – correa.enrique@hotmail.com – <https://orcid.org/0009-0006-1025-4727>

Cómo citar: Correa De La Hoz, Enrique (2025). «Requisitos pre-huelga en el derecho comparado: una crítica desde las transformaciones del trabajo y los derechos humanos»; *Lan Harremanak*, 53, 36-64. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27330>).

Recibido: 3 marzo, 2025; aceptado: 29 abril, 2025.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. La teoría de la unidad indisociable como fundamento del derecho de huelga

El Derecho del Trabajo es una construcción histórica, producto de un sistema de producción industrial hegemónico y de una forma de organización social predominante desde principios del siglo XX hasta la década de 1970 (Sanquineti Raymond, 1996). Sus fundamentos, principios y categorías normativas, tanto en el plano individual como colectivo, responden a un modelo de organización de la producción de carácter industrial.

Su origen remite a una época en la que el eje del crecimiento económico lo constituía la gran industria de tipo fordista/taylorista. Aunque la empresa fordista fue el modelo dominante en Europa occidental y América del Norte, en América Latina el derecho laboral también se consolidó al ritmo de un sistema productivo histórico —aunque sin alcanzar el mismo nivel de desarrollo técnico del modelo fordista— conocido como desarrollo hacia adentro o industrialización por sustitución de importaciones (Villasmil Prieto, 2016), cuya característica principal consistía en promover la industrialización como paradigma de crecimiento económico (Bértola y Ocampo, 2010). Así, tanto la fábrica fordista del norte global como las grandes industrias de los países en desarrollo sirvieron de referente para la formulación teórica y conceptual del Derecho del Trabajo.

En este contexto, el sindicalismo cumplía una función distributiva de las ganancias generadas por la productividad. En efecto, el funcionamiento del modelo de desarrollo económico keynesiano, o latinoamericano basado en la sustitución de importaciones, requería de un consumo masivo y, por tanto, de una clase trabajadora con capacidad adquisitiva. Para ello, era fundamental que las personas trabajadoras contaran con mecanismos efectivos para participar en los beneficios del crecimiento. El instrumento idóneo fue la negociación colectiva, cuya finalidad estaba circunscrita, en consecuencia, a «la mera distribución de los aumentos de la productividad, fruto del incremento de la producción y la simple fijación de las condiciones de trabajo» (Supiot *et al.*, 1999: 152).

Así, el derecho de asociación sindical tenía sentido en la medida en que los sindicatos gozaran del derecho a negociar colectivamente y a ejercer presión sobre las personas empleadoras con tal finalidad. Kahn-Freund y Hepple (1972) establecieron relaciones de interdependencia entre los derechos de asociación, negociación colectiva y huelga. Sin el derecho a la negociación colectiva, la existencia de sindicatos pierde razón de ser, ya que las personas trabajadoras se afilan precisamente para mejorar sus condiciones laborales; a su vez, el derecho a negociar es retórico si no va acompañado de medios de presión —como la huelga— que permitan equilibrar la relación de poder. Por tanto, los sindicatos necesitan la negociación, y esta, a su vez, a la huelga, de modo que «*la asociación*

en el pensamiento público entre sindicato y huelga está justificada» (Kahn-Freund y Hepple, 1972: 53).

Esta fuerte conexión entre los derechos de asociación, negociación colectiva y huelga puede observarse en la Carta Social Europea del 18 de octubre de 1961, cuyo artículo 6 establece que para «*el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva*», los Estados parte se comprometen a garantizar el «*derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga*». Es decir, la Carta Social Europea no concebía la huelga como un derecho «*perfecto*» o autónomo (Durán López, 1976:78), sino como un instrumento de la libertad sindical y, más específicamente, de la negociación colectiva. En palabras de Tarello, en esta época existía una «*unión ontológica entre el fenómeno huelga y el fenómeno que se denomina controversia colectiva*» (Tarello, 1972/2002: 65).

La doctrina clásica latinoamericana formuló la teoría de la unidad indisociable o triangular del derecho colectivo del trabajo, según la cual sindicato, negociación y huelga «*constituyen en realidad tres facetas de un mismo fenómeno, occasionado por el desarrollo de la industria manufacturera*» (Deveali, 1962/2016). De la Cueva defendía esta tesis con el argumento de que la libertad sindical se conformaba como un «*triángulo equilátero, cuyos ángulos, todos idénticos en graduación, serían el sindicato, la negociación y la contratación colectiva, y la huelga*» (De la Cueva, 2003: 216-217).

Sindicación, negociación y huelga dan forma y contenido al principio de libertad sindical. En este modelo, también conocido como modelo contractual (Valverde, 1976), la huelga es concebida como un derecho interrelacionado e interdependiente de los derechos de asociación y de negociación colectiva, aunque más directamente ligado a este último, ya que cumplía «*la función instrumental*» de permitir la celebración del convenio colectivo (Deveali, 1962/1983).

2. Los requisitos pre-huelga

La consideración de la huelga como un derecho necesario, aunque instrumental o subordinado a la negociación colectiva, constituye el trasfondo conceptual de los llamados requisitos pre-huelga. En efecto, si la huelga se concibe como un mecanismo destinado a forzar la suscripción o revisión de un contrato colectivo —y, en algunos casos, a sancionar su incumplimiento—, la lógica del modelo tradicional conducía a entenderla como la *última ratio*, es decir, el último recurso al que se podía acudir.

Krotoschin llegó a equiparar la huelga con un «*estado de necesidad*» o un acto de «*legítima defensa*», en la medida en que «*no le queda otro recurso al agre-*

sor para salvarse de una situación apremiante» (Krotoschin, 1955: 835). Por ello, solo la justificaba en tanto las reclamaciones no pudieran alcanzarse mediante la gestión directa del conflicto.

Detrás de esta idea de la huelga como *última ratio* subyace una visión patológica del derecho de huelga, entendida como un «*mal necesario*», legítimo únicamente cuando han fracasado todas las instancias de diálogo entre empleadores y organizaciones de personas trabajadoras. Esta lógica binaria —según la cual la negociación representa el «bien» y la huelga el «mal»— sirvió de fundamento para la imposición de diversos procedimientos previos, concebidos con el objetivo de prevenirla, evitarla, o en su defecto, restringir y limitar su uso.

Esta visión es exemplificada con claridad por la doctrina del influyente tradista Ludovico Barassi, quien sostenía con vehemencia que era necesario *«prevenir la huelga con todos los medios idóneos»* (Barassi, 1949/1953: 540). Para ello, defendía la imposición de requisitos tales como el preaviso o intimación previa, la conciliación obligatoria y la celebración de referendos internos antes de recurrir a esta medida extrema.

Este marco conceptual es el que dio origen a los procedimientos pre-huelga más extendidos en la legislación y en la doctrina judicial comparada. Si bien estos requisitos fueron formulados inicialmente para encuadrar la huelga dentro de los procesos clásicos de negociación colectiva de la empresa industrial, su vigencia ha sido mantenida —y en muchos casos reforzada— en contextos profundamente distintos a aquellos que los vieron nacer.

Es importante aclarar que, aunque las experiencias normativas y sociales de los países aquí analizados son diversas en términos económicos, culturales y jurídicos, su inclusión se encuentra plenamente justificada. Las transformaciones del trabajo descritas en este artículo —fragmentación empresarial, expansión del empleo no convencional, digitalización y crisis de representación sindical— son fenómenos de alcance global que afectan, en distinta medida, tanto a países del norte como del sur global. Por ello, un enfoque comparado que abarque distintas regiones no solo resulta pertinente, sino también necesario para evidenciar cómo estas dinámicas comunes tensionan los marcos normativos clásicos del derecho de huelga. Esta amplitud geográfica permite identificar patrones estructurales, estrategias regulatorias recurrentes y contrastes relevantes, y refuerza el argumento central de este trabajo: la urgencia de repensar los requisitos pre-huelga desde una perspectiva ajustada a las nuevas realidades laborales y a los estándares internacionales de derechos humanos.

Entre los requisitos más generalizados destacan: la obligación de agotar exhaustivamente todas las negociaciones; el preaviso o deber de notificar a la parte empleadora; los llamados períodos de reflexión, enfriamiento o *cooling-off periods*; las votaciones o referéndums; y la mediación o conciliación obligatoria.

2.1. Obligación de agotar exhaustivamente todas las negociaciones

En la medida en que la huelga era concebida como un medio secundario, instrumental o subordinado al derecho de negociación colectiva, algunas legislaciones establecieron el deber de las partes de agotar previamente todas las instancias de negociación. Es decir, el ejercicio del derecho de huelga quedaba suspendido al fracaso de intentos genuinos de alcanzar un acuerdo colectivo. Esta fase de negociaciones obligatorias podía estar acompañada —o no— de procedimientos de mediación, conciliación o arbitraje.

En los Estados Unidos de América, según la sección 8.d de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Act - NLRA*), las partes deben abstenerse de recurrir a la huelga o al *lockout* salvo que hayan realizado esfuerzos de buena fe para alcanzar un acuerdo sobre salarios, jornada y demás condiciones de empleo.

En Alemania, si bien no existe una regulación específica sobre los requisitos pre-huelga, el Tribunal Federal del Trabajo ha sostenido que el objetivo legítimo de la huelga es ejercer presión sobre la persona empleadora o su asociación, con el fin de inducirla a suscribir un convenio colectivo. A partir de ello, ha aplicado el principio de proporcionalidad (o *última ratio*), concluyendo que solo se puede recurrir a la huelga una vez agotadas todas las vías razonables de negociación (Zachert, 2005).

En Colombia, la huelga está estrechamente vinculada al procedimiento del conflicto colectivo de trabajo y solo puede declararse después de la etapa de arreglo directo, iniciada con la presentación del pliego de peticiones. La omisión de esta fase conlleva la ilegalidad de la huelga, conforme al artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo.

De forma similar, en Chile y México existen procedimientos preestablecidos. En el modelo chileno, la huelga constituye la etapa final del procedimiento de negociación colectiva reglada, que incluye la presentación del proyecto de contrato colectivo, la respuesta de la parte empleadora y eventuales impugnaciones. En México, el procedimiento comienza con la entrega formal del pliego de peticiones, en el que se debe indicar el motivo del conflicto, la intención de recurrir a la huelga y la fecha programada para la suspensión de labores, según lo exige la Ley Federal del Trabajo (OIT, 2025).

En la República Checa, la legislación establece que las partes deben agotar todas las vías de negociación con la intervención de una persona mediadora. Solo cuando la mediación fracasa y no hay acuerdo para someter el conflicto a arbitraje, se puede ejercer el derecho de huelga como *última ratio* (Hürka, 2014).

En Canadá, el ejercicio de la huelga o del *lockout* solo es posible una vez que se ha agotado el procedimiento completo de negociación colectiva, el cual in-

cluye una notificación formal de la intención de negociar, una etapa de conciliación de 60 días y un período de enfriamiento (*cooling-off period*) de 21 días.

En Países Bajos, bajo las denominadas «reglas de juego limpio» (*fair play rules*), la huelga solo puede utilizarse como último recurso, lo cual implica que las partes —incluidos los órganos de representación de personal, como los comités de empresa— deben agotar todas las vías razonables de entendimiento antes de acudir a esta medida (Houwerzijl & Roozendaal, 2014).

De forma análoga, en Israel, Polonia y la Federación de Rusia, las personas trabajadoras, sus sindicatos y demás órganos de representación laboral están obligados a agotar todos los mecanismos de negociación previos antes de recurrir legítimamente a la huelga (Bar-Mor & Horovitz, 2014; Grzebyk, 2014; Waas, 2014).

2.2. La obligación de notificar o avisar a la contraparte (preaviso)

El preaviso fue concebido en diversas legislaciones con la finalidad de notificar o poner en conocimiento de la parte empleadora la proclamación de la huelga, con un doble propósito: (i) permitirle adoptar medidas para mitigar eventuales daños, y (ii) otorgarle un tiempo razonable para reflexionar sobre el conflicto y, de ser el caso, atender las demandas de las personas trabajadoras (Cabanellas, 1966; García *et al.*, 1979).

De todos los requisitos pre-huelga, el preaviso es uno de los más comunes en el derecho comparado (OIT, 2025).

En España, los artículos 3 y 4 del Real Decreto-ley 17/1977, establecen que la decisión de recurrir a la huelga debe notificarse a la parte empleadora con una antelación mínima de cinco días naturales; si se trata de empresas que prestan servicios públicos, el aviso debe darse con al menos diez días naturales de anticipación.

En México, el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo establece que, antes de la suspensión de labores, debe darse un aviso *«por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos»*.

En la República Checa, de acuerdo con la sección 17.4 de la Ley de Negociación Colectiva de 1991, es obligatorio notificar a la parte empleadora al menos con tres días de antelación. En Finlandia, la sección 7 de la Ley de Mediación en Conflictos Laborales exige que el sindicato remita un aviso por escrito tanto a la contraparte como a la Oficina Nacional de Conciliación con al menos 14 días de anticipación.

En Grecia, conforme al artículo 19.1 de la Ley n.º 1264 de 1982, el aviso previo en el sector privado debe darse con un mínimo de 24 horas. En Israel, la legislación requiere un preaviso mínimo de 15 días tanto a la parte emplea-

dora como al Comisionado Jefe de Relaciones Laborales (Bar-Mor & Horovitz, 2014). Por su parte, en Suecia, la sección 45 de la Ley de Co-determinación en el Trabajo de 1976 exige una notificación escrita con al menos siete días de anticipación a la parte empleadora y a la Oficina Nacional de Mediación, salvo que exista un impedimento razonable que justifique su omisión.

En Canadá, la legislación establece que el aviso debe ser entregado con al menos 72 horas de anticipación a la contraparte y al Ministro de Trabajo, una vez concluida la etapa de negociación colectiva. En Sudáfrica, se exige un aviso escrito de 48 horas a la parte empleadora, a la organización empleadora o al consejo de negociación correspondiente; si la persona empleadora es el Estado, el aviso debe realizarse con al menos siete días de anticipación (du Toit, 2014).

En Australia, el preaviso debe presentarse con tres días de anticipación. En Eslovenia, se exige un aviso de cinco días en el sector privado y de siete días en el sector público. Finalmente, en la Federación de Rusia, el aviso debe darse con un mínimo de diez días (Waas, 2014).

2.3. Los períodos de reflexión, enfriamiento o *cooling-off periods*

Algunas legislaciones incorporan períodos de reflexión, enfriamiento o *cooling-off periods*, cuya finalidad es suspender temporalmente el inicio de la huelga con el propósito de reducir la tensión del conflicto y ofrecer a las partes un espacio adicional para reconsiderar sus posturas. En este lapso, se busca fomentar una solución dialogada que evite la paralización de las actividades laborales.

En Colombia, el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la huelga debe realizarse entre el segundo y el décimo día hábil siguientes a su declaración. Este intervalo pretende ofrecer un margen para el acercamiento entre las partes y la eventual superación del conflicto antes de la suspensión efectiva de labores.

En Chile, los artículos 350 y 351 del Código del Trabajo disponen que la huelga debe hacerse efectiva al inicio del quinto día siguiente a su aprobación, lapso durante el cual se activa un proceso de mediación obligatoria ante la Inspección del Trabajo (OIT, 2025).

En Hungría, conforme a la sección 2 de la Ley de Huelga, es obligatorio que transcurra un período de siete días previo al ejercicio del derecho, destinado a la realización de un procedimiento de conciliación. La omisión de este paso puede dar lugar a que la huelga sea declarada ilegal (OIT, 2025).

En Polonia, la legislación exige un período de reflexión de catorce días entre el inicio del conflicto colectivo y el ejercicio de la huelga (Grzebyk, 2014), con el objetivo de brindar un margen temporal suficiente para que las partes intenten resolver el diferendo sin recurrir a medidas de presión.

2.4. El referéndum o las votaciones

El requisito del referéndum o votación previa a la huelga tiene su origen en legislaciones con predominio de la negociación colectiva a nivel de empresa, y fue introducido con la finalidad de garantizar que la decisión de suspender labores refleje la voluntad mayoritaria de las personas trabajadoras, y no únicamente la de sus dirigencias sindicales. Con base en esa lógica, se buscó asociar el procedimiento a un principio de legitimidad democrática.

En esta línea, Ludovico Barassi recomendaba imponer este requisito como mecanismo para evitar que las huelgas fueran «*impuestas y maniobradas por la pequeña élite formada por los dirigentes de los sindicatos interesados*», y sostenía que el sufragio universal para decidir la huelga armonizaba con el espíritu democrático de su tiempo, al conferir voz a todas las personas trabajadoras, estuvieran o no afiliadas a una organización sindical (Barassi, 1949/1953: 543).

Un argumento similar fue empleado por el gobierno conservador de Margaret Thatcher en el Reino Unido para justificar la introducción de esta exigencia. Según la retórica oficial, los líderes sindicales tendían a tomar decisiones unilaterales o manipulaban a las bases, razón por la cual se estableció, desde 1984, la obligación de organizar un escrutinio postal y secreto con participación mayoritaria de las personas trabajadoras habilitadas para votar (Creighton *et al.*, 2019). Actualmente, la *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* de 1992, modificada por la *Trade Union Act* de 2016, exige una votación secreta por correo, con una participación mínima del 50 % del electorado, y aprobación por mayoría simple.

En Colombia, el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que la huelga debe ser aprobada por mayoría absoluta mediante votación secreta, personal e indelegable, ya sea de la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa o de la asamblea de afiliadas y afiliados al sindicato que agrupe más de la mitad de ellas.

En Chile, el artículo 350 del Código del Trabajo exige que la votación sea personal, secreta y realizada ante ministro de fe, utilizando votos impresos, y que la huelga sea aprobada por la mayoría absoluta de quienes participan en la negociación colectiva. En este modelo no existe la opción de que el sindicato, por sí solo, decida la huelga: se impone el criterio plebiscitario (OIT, 2025).

En Costa Rica, el artículo 381 del Código de Trabajo establece un modelo mixto: si el sindicato (o los sindicatos) representan al menos el 50 % de la plantilla, la decisión puede tomarse por asamblea. En caso contrario, debe convocarse a una votación secreta abierta a toda la planta de personal, siendo necesario alcanzar el respaldo de la mayoría simple, siempre que participe al menos el 35% de quienes integran la empresa (OIT, 2025).

En Australia, la *Fair Work Act* de 2009 exige que al menos el 50% de las personas habilitadas para votar deposite un voto válido, y que la mayoría de esos votos sea favorable a la huelga (Creighton *et al.*, 2019). En Polonia, el artículo 20 de la Ley de 23 de mayo de 1991 sobre sindicatos exige una votación con participación mínima del 50% de la plantilla y aprobación por mayoría. En la República Checa, la sección 17 de la Ley de Negociación Colectiva de 1991 establece que se requiere la aprobación de la mayoría absoluta de quienes participen en la votación, siempre que más de la mitad del total de personas trabajadoras participe del proceso.

En la práctica, este tipo de requisitos ha sido uno de los mecanismos más eficaces para dificultar o neutralizar el ejercicio del derecho de huelga. Bajo el pretexto de democratizar las decisiones sindicales, muchos gobiernos han promovido regulaciones que, por sus exigencias de quórum o mayorías calificadas, imponen umbrales de participación difíciles de cumplir, sobre todo en empresas grandes, en sectores con alta rotación o en contextos donde predominan la subcontratación y los contratos precarios.

2.5. Mediación o conciliación obligatoria

En varios países, la mediación o conciliación obligatoria constituye un requisito legal previo para ejercer el derecho de huelga, con el objetivo de agotar los mecanismos institucionales de solución pacífica de los conflictos laborales. Este requisito refleja la persistencia del enfoque tradicional que sitúa a la huelga como *última ratio*, solo legítima cuando han fracasado los intentos de alcanzar un acuerdo mediante el diálogo estructurado.

En Argentina, la Ley n.º 14.786 establece que, ante la existencia de un conflicto que no haya podido resolverse de forma directa entre las partes, cualquiera de ellas debe comunicarlo a la autoridad administrativa, que dará inicio al procedimiento de conciliación obligatoria. Esta autoridad puede convocar audiencias, proponer fórmulas conciliatorias e incluso adoptar medidas orientadas a obtener un conocimiento más completo del conflicto (OIT, 2025).

En Chile, aunque la mediación es voluntaria en principio, una vez aprobada la huelga, cualquiera de las partes puede solicitar la activación de una mediación obligatoria ante la Inspección del Trabajo. Esta intervención, de carácter institucional, debe realizarse durante un período de cinco días, conforme al artículo 351 del Código del Trabajo (OIT, 2025).

En Polonia, la Ley de 24 de julio de 2015 sobre el Consejo para el Diálogo Social establece que, tras el fracaso de las negociaciones directas, las partes deben acudir de forma obligatoria a un procedimiento de mediación con un tercero imparcial antes de ejercer el derecho de huelga. Si no se agota esta etapa, la huelga es considerada ilegal (OIT, 2025).

En Dinamarca, conforme a la Ley n.º 709 de 2002 sobre el Conciliador Público, si las negociaciones fracasan y existe amenaza de huelga o paro, el Conciliador puede obligar a las partes a comparecer, suspender temporalmente la huelga hasta por dos semanas, y proponer soluciones o fórmulas de avenimiento (secs. 3 y 4). De igual manera, en Noruega, según la Ley n.º 9 de 2012 sobre Disputas Laborales, el Mediador Nacional tiene facultades para prohibir temporalmente la huelga hasta que se agote el procedimiento de mediación (sec. 19). Asimismo, la legislación de países como Letonia y Moldavia exige la constitución obligatoria de una comisión paritaria de conciliación antes de que se inicie la huelga (OIT, 2025).

En estos sistemas, la conciliación previa no solo actúa como un filtro legal, sino como un dispositivo institucional que encauza el conflicto dentro de moldes formales. Aunque puede desempeñar un papel útil en contextos con alta institucionalidad y actores colectivamente organizados, también puede convertirse en una barrera innecesaria cuando se trata de medidas urgentes de presión, acciones promovidas por órganos de representación de personal, o iniciativas impulsadas por colectivos emergentes que carecen del poder o la estructura necesarios para postergar su ejecución sin poner en riesgo su impacto.

3. Repercusión de las transformaciones del trabajo en la regulación de la huelga

El mundo industrial sobre el cual se edificó la regulación de la huelga ha experimentado una profunda transformación en las últimas décadas. La empresa jerárquica, vertical e integrada —propia del modelo fordista— ha cedido su lugar a estructuras descentralizadas, en red y digitalizadas, como las cadenas de suministro y las plataformas digitales de trabajo (Castells, 2005; Sanguineti Raymond, 2016; Rodríguez Fernández, 2018). Este proceso de fragmentación empresarial, acompañado por la disolución de las fronteras físicas del trabajo y el surgimiento de múltiples figuras intermedias entre empleador y trabajador, ha diluido los contornos clásicos de la relación laboral.

Simultáneamente, se ha producido una contracción del contrato de trabajo tradicional y una correlativa expansión de formas de empleo no convencionales —empleo temporal, trabajo a tiempo parcial, empleo por medio de agencia temporal, trabajo a través de plataformas digitales, teletrabajo y trabajo móvil, entre otros—, caracterizadas por la individualización de las condiciones de trabajo, el aislamiento físico y la posibilidad del empresario de terminar los contratos con total discrecionalidad y sin motivación alguna, lo cual dificulta en la práctica el ejercicio de la huelga (OCDE, 2019; OIT, 2016, 2021a, 2021b).

A ello se suma la crisis de representatividad del sindicalismo tradicional. El sindicalismo surge como vocero del trabajador típico de las grandes manufacturas, industrias y enclaves del siglo XX. La desindustrialización, la terciarización de la economía y el auge del trabajo precario, no convencional e informal ha significado un retroceso de su vocación de representación de la clase trabajadora (Visser, 2019). En respuesta, han surgido nuevas formas de organización colectiva, como los sindicatos informales o no oficiales, centros y redes de trabajadores, asociaciones espontáneas y grupos autoorganizados en redes sociales, que recurren a la huelga como mecanismo de visibilización y presión, muchas veces al margen de los canales institucionalizados. Al mismo tiempo, se ha producido una revalorización del papel de los comités o consejos de empresa que, aunque originalmente concebidos como órganos de representación del personal, hoy constituyen espacios donde, ante la ausencia de sindicatos en pequeñas y medianas empresas, se ensayan formas novedosas de acción colectiva y conflicto laboral (Correa De La Hoz, 2024).

La precarización del empleo y el desempleo estructural han incrementado además el uso de la huelga con fines sociopolíticos, jurídicos o simbólicos, que trascienden el ámbito tradicional de la negociación colectiva. Este tipo de acciones, muchas veces dirigidas contra decisiones estatales o fenómenos globales, escapan a la lógica de los requisitos pre-huelga concebidos para conflictos bipartitos entre empleadores y sindicatos dentro de una empresa.

Por último, la globalización económica ha desplazado el centro de gravedad de las decisiones empresariales hacia ámbitos internacionales, supranacionales y transnacionales, provocando que muchas huelgas adquieran una dimensión que desborda las fronteras nacionales. Esta reconfiguración plantea desafíos evidentes para la regulación nacional de la huelga, cuyos requisitos procedimentales resultan inadecuados —o directamente imposibles de cumplir— en conflictos que atraviesan múltiples países, empresas o instancias internacionales.

A estas transformaciones estructurales se suma un acontecimiento político de mayúscula importancia: el reconocimiento de la huelga como un derecho humano, consagrado en instrumentos internacionales y afirmado de manera consistente por los órganos internacionales de protección de derechos humanos. Esta evolución del discurso de los derechos humanos ha modificado radicalmente la naturaleza jurídica del derecho de huelga: de ser una herramienta funcional a la negociación colectiva, ha pasado a ser una expresión autónoma de la libertad sindical y de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras (Correa De La Hoz, 2024).

Los requisitos pre-huelga tienen en común que fueron establecidos en el marco de la teoría de la unidad indisociable o triangular del derecho colectivo del trabajo, en la cual el recurso a la huelga era considerado como un mecanismo instrumental o secundario al derecho de negociación colectiva. Fuera del marco formal de la negociación colectiva, la huelga era tenida por ilícita.

Las transformaciones del mundo del trabajo y el reconocimiento de la huelga como derecho humano han convertido a muchos de estos procedimientos en rituales obsoletos e incompatibles con un derecho de huelga más fluido, ejercido por nuevos sujetos, para múltiples objetivos y con ámbitos de proyección que superan el acotado mundo de las fábricas del siglo xx. Este desajuste entre la regulación de la huelga y su práctica real ha terminado por convertir a los procedimientos legales en verdaderos obstáculos al ejercicio del derecho, bien sea porque resulta extremadamente complicado —o directamente imposible— seguirlos, o porque, al cumplirlos, la huelga pierde toda posibilidad de éxito. En este escenario, su frecuente inobservancia se ha convertido en una de las principales estrategias de litigación por parte de los empleadores, quienes suelen acudir a los tribunales o a las autoridades administrativas para alegar el incumplimiento de estos «*ritos legales sagrados*» y propinar severas derrotas a los movimientos de trabajadores: disolución de sindicatos, despidos masivos, indemnizaciones cuantiosas, cancelación de personerías jurídicas, entre otras.

En las siguientes líneas explicaré las razones por las cuales estos procedimientos, tal como están diseñados en la mayoría de las legislaciones, dificultan —y en muchos casos imposibilitan— el ejercicio eficaz del derecho de huelga en las relaciones laborales del siglo xxi.

3.1. El agotamiento obligatorio de la negociación colectiva como requisito de legitimidad forzada

La desregulación de las condiciones laborales, la expansión del trabajo informal, precario y no convencional, el desmantelamiento progresivo del Estado de bienestar y el giro de las políticas laborales desde la «*protección basada en el empleo*» hacia una «*protección basada en el mercado*» (De Stefano, 2015), han provocado que la calidad de vida de las personas trabajadoras ya no dependa exclusivamente de los empleadores, sino también —y de manera creciente— del Estado. En este contexto, resulta comprensible que los trabajadores y sus organizaciones recurran con frecuencia a medidas de presión dirigidas contra el Estado, como las denominadas huelgas sociopolíticas.

En este tipo de huelgas carece de sentido exigir la presentación de un pliego de peticiones ante las autoridades, ya que su finalidad no es activar un proceso de negociación colectiva. Por el contrario, su propósito es exigir la adopción o modificación de decisiones de alcance general favorables a los trabajadores, o la reversión de políticas o medidas estatales que se perciben como lesivas de sus intereses.

Por otro lado, en el marco del nuevo esquema productivo caracterizado por empresas en red o grupos de empresas, las huelgas de solidaridad han cobrado mayor protagonismo, a diferencia del modelo fordista, en el que la subcontratación era un fenómeno aislado. En estas huelgas, los trabajadores interrumpen

sus labores en respaldo de otros trabajadores inmersos en un conflicto colectivo distinto, con el objetivo de que su propio empleador presione o influya sobre el empleador directamente implicado en dicho conflicto, para que atienda las pretensiones planteadas. Dado que los huelguistas en solidaridad no mantienen un conflicto directo con su empleador ni persiguen la suscripción o modificación de un convenio colectivo con él, resulta ilógico exigirles que agoten exhaustivamente las negociaciones.

La huelga ha sido reconocida en el derecho internacional de los derechos humanos no solo como parte del principio de libertad sindical, sino también como un derecho humano autónomo¹. Además, se le reconoce un carácter habilitante, es decir, como un medio legítimo para defender y reivindicar cualquier derecho o interés de las y los trabajadores.

Desde esta perspectiva, el requisito de agotar todas las instancias de negociación, propio de la huelga contractual, resulta incompatible con aquellas huelgas que persiguen finalidades distintas, o que buscan proteger derechos ajenos a la negociación colectiva.

Así ocurre con las huelgas jurídicas, es decir, aquellas orientadas a exigir una interpretación determinada de una norma o el cumplimiento de la legislación laboral. En estos casos, exigir el agotamiento de la negociación constituye un requisito irrazonable, pues los trabajadores no buscan negociar o modificar un convenio colectivo, sino que el empleador cumpla con las normas legales o convencionales vigentes.

También existen huelgas con fines no tradicionales, como las convocadas para protestar por el asesinato de líderes sindicales en contextos de alta violencia antisindical (Correa de la Hoz, 2024); las orientadas a lograr la formalización laboral —como ocurrió en 2013, cuando miles de madres comunitarias del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar colombiano se declararon en paro para exigir al Estado su vinculación laboral y una remuneración justa (OIT, 2019)—; las que denuncian acoso sexual, desigualdad de género o racismo —como la movilización del 1.º de noviembre de 2018, cuando miles de trabajadores y trabajadoras de Google abandonaron sus oficinas en protesta por conductas indebidas de altos directivos (Galdon Clavell *et al.*, 2019)—; o las que buscan evitar la deslocalización o cierre de empresas. En todos estos casos, la finalidad no es negociar o renegociar un convenio colectivo, por lo que imponer la obligación de agotar negociaciones resulta injustificado.

¹ Artículos 8.1.d del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 45.c de la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) de 1948 y 8.1.b del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales «Protocolo de San Salvador».

Igualmente, este requisito no debería aplicarse a las huelgas promovidas por sindicatos no oficiales o no reconocidos, ni a aquellas convocadas por organizaciones colectivas alternativas o grupos informales de trabajadores que actúan al margen de los procedimientos institucionales de negociación colectiva.

Hoy en día, los sindicatos tradicionales no controlan la totalidad de los conflictos colectivos. La crisis de representatividad del sindicalismo ha dejado sin voz a los trabajadores de micro y pequeñas empresas, del sector digital y de modalidades de empleo precarias, informales o no estándar. Para hacerse escuchar, estos trabajadores se autoorganizan y despliegan acciones colectivas a través de formatos alternativos: comités o consejos de empresa, comisiones internas, asociaciones de trabajadores, sindicatos informales o no institucionales, centros de trabajadores, o redes creadas en medios digitales.

Dado que estos colectivos enfrentan serias dificultades legales para obtener reconocimiento formal y legitimación para negociar colectivamente, suelen acudir directamente a la huelga como herramienta para exigir mejores condiciones laborales, como ocurre con frecuencia en el caso de los trabajadores de plataformas digitales agrupados en organizaciones no tradicionales o no reconocidas oficialmente por los Estados. En este escenario, exigirles que agoten un procedimiento formal del que ni siquiera pueden participar resulta abiertamente irrazonable.

3.2. Preavisos y *cooling-off periods*: el tiempo como estrategia de desmovilización

A primera vista, la obligación de dar un preaviso o de esperar un tiempo antes de iniciar una huelga puede parecer un requisito razonable, que no interfiere con el ejercicio efectivo de este derecho. Sin embargo, en la práctica, estas condiciones previas pueden constituir un obstáculo para su realización adecuada, al menos desde tres perspectivas.

En primer lugar, cuando el plazo de preaviso o el período de reflexión es excesivamente amplio, puede debilitar el poder de conflicto de las organizaciones de personas trabajadoras. Durante ese lapso, la parte empleadora suele desplegar múltiples estrategias para desactivar la huelga —intimidaciones, amenazas de despido, esquirolaje anticipado, contraofertas, campañas de desprestigio, entre otras—, de modo que, llegado el día previsto para la suspensión de actividades, muchas personas trabajadoras se muestran reticentes a participar por temor a represalias, a perder su fuente de ingreso o, simplemente, porque el paso del tiempo genera desmovilización. Este «efecto de enfriamiento» del conflicto impacta con mayor fuerza a quienes se encuentran en condiciones precarias: ingresos bajos, vínculos laborales temporales o trabajos a destajo. Por esta razón, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha señalado reiteradamente que el plazo del preaviso y del período de reflexión deben ser razonables (OIT - CEACR, 2012, párr. 145).

En segundo lugar, cuando la huelga tiene un carácter transnacional o internacional, estos requisitos pueden tornar inviable su ejercicio. En estas circunstancias, la decisión de emprender medidas de presión suele adoptarse por una organización sindical de ámbito supranacional, lo que deja sin sentido exigir a las organizaciones locales que presenten un preaviso o establezcan un período de espera. No solo por la imposibilidad de identificar un interlocutor directo local, sino porque las organizaciones nacionales no tienen la potestad de modificar la temporalidad de la convocatoria.

Un caso paradigmático ocurrió en Italia, cuando un sindicato de controladores del tráfico aéreo decidió sumarse a la huelga europea de cuatro horas convocada por el Sindicato Europeo de Controladores del Tráfico Aéreo (AT-CEUC) para junio de 2002. La Comisión de Garantías consideró ilegal la medida por no haberse respetado el período de enfriamiento de 20 días previsto por la legislación del sector transporte. Sin embargo, en un caso posterior, también relativo a controladores aéreos, la misma Comisión concluyó que no era viable exigir el cumplimiento de ese requisito, dado que el sindicato italiano no tenía autoridad para aplazar una medida adoptada por una organización internacional (Delli Colli *et al.*, 2009).

En tercer lugar, el requisito del preaviso y del período de reflexión puede menoscabar, en ciertos casos, la efectividad misma del derecho de huelga. Ambos procedimientos tienen la particularidad de informar anticipadamente a la parte empleadora sobre la intención de ejercer una acción directa y de dilatar en el tiempo su ejecución. Bajo este marco, las llamadas huelgas «sorpresa» son consideradas ilícitas, lo que elimina una herramienta táctica valiosa para sectores laborales vulnerables.

Para personas trabajadoras en situación de precariedad o debilidad estructural —ya sea por falta de sindicalización, contratos temporales, ingresos bajos o condiciones socioeconómicas difíciles—, el factor sorpresa puede ser la única ventaja posible para lograr una acción de conflicto efectiva. Las huelgas notificadas con anticipación suelen ser neutralizadas con facilidad o debilitadas hasta el punto de hacerlas inofensivas. El conocimiento previo de la medida permite a la parte empleadora desplegar una batería de contramedidas desde una posición de fuerza, profundizando así la asimetría propia de la relación laboral.

En los primeros años de auge de las plataformas digitales de reparto, las huelgas organizadas por repartidores generaban dudas sobre su impacto real (Eurofound, 2018). Sin embargo, con el tiempo, estos colectivos aprendieron a desplegar tácticas en las que el elemento sorpresa se volvió clave para el éxito. Al carecer de reconocimiento formal y de garantías suficientes para el ejercicio de sus derechos, estos grupos utilizan la espontaneidad y la coordinación digital como recurso legítimo de presión (Correa de la Hoz, 2024).

Existen también situaciones en las que la efectividad de la huelga depende estrictamente de la inmediatez de la acción. Un ejemplo clásico es el de los puertos, donde los y los estibadores se niegan a cargar o descargar buques con bandera de conveniencia o que vulneren principios del trabajo decente. Este tipo de medidas requiere de una reacción inmediata al arribo del buque y no admite la dilación que implican los procedimientos legales de preaviso o de enfriamiento.

Por último, hay contextos en los que no resulta razonable esperar un tiempo para emprender una medida de conflicto, pues hacerlo podría poner en riesgo bienes irremplazables, como la vida, la salud o la integridad física de las personas trabajadoras. Este es el caso de las suspensiones de actividades realizadas ante órdenes peligrosas de supervisores o ante condiciones de trabajo manifiestamente inseguras o insalubres. En tales situaciones, el ejercicio inmediato de la huelga —como mecanismo de protección urgente— no debería estar supeditado al cumplimiento de trámites o requisitos formales.

3.3. Votar para no poder ejercer: la paradoja democrática del requisito de referéndum

El requisito del referéndum, en la mayoría de los países, presenta una estructura relativamente homogénea: se exige que la huelga sea aprobada mediante votación secreta por la mayoría absoluta de las personas trabajadoras de la empresa. No obstante, en aquellos casos en que el sindicato —o los sindicatos— cuentan con la afiliación de la mitad más uno de la plantilla, o si se logra conformar un quórum equivalente a ese porcentaje, es suficiente con que la mayoría de quienes asisten a la asamblea aprueben la medida. En algunos países, como Chile, no existe esta opción: la única vía para aprobar una huelga es mediante votación favorable de la mayoría simple del total de trabajadoras y trabajadores del establecimiento, según lo previsto en su legislación (OIT, 2025).

En el derecho comparado, este requisito ha demostrado ser el más complejo y problemático entre los exigidos en la etapa pre-huelga, hasta el punto de no solo dificultar el ejercicio del derecho, sino, en la práctica, de impedirlo. En un contexto donde resulta jurídicamente y políticamente inaceptable prohibir abiertamente el derecho de huelga, algunos gobiernos, legisladores e incluso tribunales han recurrido a la retórica de la democracia para imponer reglas de votación difíciles de cumplir, especialmente en contextos laborales marcados por alta fragmentación, informalidad, inestabilidad laboral o escasa densidad sindical.

El argumento habitual que justifica esta exigencia es la necesidad de corregir supuestos déficits de democracia interna en los sindicatos, bajo la idea de que las decisiones de huelga podrían ser impuestas por dirigencias sindicales que manipulan o coartan la voluntad de sus bases. Sin embargo, como señalan Creighton *et al.* (2017), no existe evidencia empírica que sustente esta sospecha; al contra-

rio, lo que ha demostrado la experiencia comparada es que esta regulación ha sido promovida, en muchos casos, por gobiernos con orientación neoliberal, como un mecanismo indirecto de restricción al derecho de huelga.

Dado el impacto sustantivo de esta exigencia sobre la efectividad del ejercicio del derecho, opté por dividir el análisis en dos partes. En la primera, se examinan los efectos del requisito del referéndum en huelgas que persiguen fines distintos a la celebración o renegociación de un convenio colectivo —es decir, huelgas sociopolíticas, jurídicas, de solidaridad, etc.—. En la segunda, se analizan sus implicaciones en el marco de la huelga que tiene lugar dentro del procedimiento formal de negociación colectiva.

3.3.1. El referéndum en las huelgas que buscan promover intereses por fuera de la negociación colectiva formal o institucional

El requisito de las votaciones surge en el contexto de la huelga contractual, es decir, aquella cuyo objetivo es la celebración o renegociación de un convenio colectivo, generalmente a nivel de empresa o establecimiento. Sin embargo, cuando este requisito —por decisión legislativa o judicial— se extiende a huelgas que persiguen otros fines, se dificulta, e incluso en algunos casos se imposibilita, su ejercicio efectivo.

En las huelgas de carácter sociopolítico, acatar este requisito resulta particularmente problemático. Estas movilizaciones suelen ser convocadas por confederaciones, federaciones o sindicatos de nivel central o supranacional, y buscan que las personas trabajadoras de todo un país, región, sector o gremio paralicen sus actividades para manifestar su oposición a una política, decisión u omisión por parte del Estado o entidad supranacional. Dado que la convocatoria puede implicar a trabajadoras y trabajadores de decenas, centenas o incluso miles de empresas, exigir una votación en cada una de ellas es, en la práctica, inviable. Esta dificultad se agrava en países donde la estructura productiva está dominada por micro y pequeñas empresas, con plantillas reducidas, sin presencia sindical ni órganos colectivos de representación.

En el caso de las huelgas por motivos jurídicos, el requisito del referéndum también se torna desproporcionado. Muchas de estas acciones son protagonizadas por personas trabajadoras no sindicalizadas ni organizadas, que, ante el no pago persistente de salarios, prestaciones o aportes a la seguridad social, deciden —muchas veces de forma espontánea y urgente— interrumpir sus labores. En estos escenarios, la huelga no responde a una estrategia deliberada sino al hartazgo acumulado, la frustración o el estado de necesidad. Pretender que este tipo de colectivos, usualmente en condiciones de precariedad, adelanten procesos formales de votación, con sus respectivas convocatorias, campañas y costos logísticos, es exigir lo imposible. Precisamente, su situación económica crítica es lo que los impulsa a actuar.

Por razones similares, no resulta razonable aplicar este requisito a las huelgas promovidas por organizaciones que representan a las y los trabajadores «olvidados»: personas empleadas en micro y pequeñas empresas, en plataformas digitales o bajo formas de empleo no estándar, informal o precario. Estos colectivos —sindicatos minoritarios, no oficiales, grupos autoconvocados, campañas digitales o centros de trabajadores— carecen de la estructura jurídica y financiera de los sindicatos tradicionales, así como del reconocimiento institucional. Exigirles la celebración de referendos formales es desproporcionado y desconoce las condiciones reales de su acción colectiva.

Tampoco es adecuado exigir votaciones previas en huelgas cuya eficacia depende del carácter inmediato o sorpresivo de la medida. Es el caso, por ejemplo, de las huelgas portuarias, donde las y los estibadores se rehúsan a cargar o descargar embarcaciones que enarbolean banderas de conveniencia o que se asocien con prácticas laborales contrarias al trabajo decente. Estas acciones deben ejecutarse tan pronto arriba el buque al puerto, sin posibilidad de esperar un procedimiento de votación. Lo mismo ocurre con las huelgas preventivas adoptadas ante situaciones de riesgo grave o inminente para la vida, la seguridad o la salud de las personas trabajadoras, como en el caso de órdenes que implican maniobras peligrosas o condiciones insalubres.

Finalmente, en las huelgas convocadas para presionar la suscripción o renovación de un convenio colectivo sectorial —es decir, de nivel superior al de empresa—, resulta desproporcionado exigir que en cada una de las empresas del sector se lleve a cabo una votación. Esta exigencia es aún más irracional en contextos como los latinoamericanos, donde el tejido productivo está compuesto mayoritariamente por micro y pequeñas empresas, muchas de las cuales no cuentan con presencia sindical. En consecuencia, una enorme porción de trabajadoras y trabajadores —la mayoría de la clase trabajadora— quedaría, de hecho, privada del derecho a sumarse a una huelga promovida por un sindicato de industria o de rama.

3.3.2. El referéndum en las huelgas orientadas a la celebración o modificación de un convenio colectivo en la empresa o establecimiento

Incluso dentro de los procedimientos de negociación colectiva, el requisito del referéndum plantea serios problemas para el ejercicio eficaz del derecho de huelga. De hecho, la forma en que la mayoría de las legislaciones lo conciben resulta incompatible con su reconocimiento como derecho humano, ya que lo restringe de manera excesiva e incluso puede llegar a imposibilitarlo. Las razones son múltiples.

En primer lugar, la decisión de convocar referéndums, votaciones o consultas debería ser competencia exclusiva de la autonomía sindical, en tanto expresión de su funcionamiento interno y organizativo. El artículo 3 del Convenio

núm. 87 de la OIT establece que las organizaciones de personas trabajadoras y de empleadores tienen derecho a redactar libremente sus estatutos y reglamentos, organizar sus actividades y formular su programa de acción. En consecuencia, imponer externamente un procedimiento de votación —con determinado quórum y mayoría— para legitimar la huelga contraviene el principio de autonomía organizativa de los sindicatos (CSA, 2023).

Cabe destacar que en numerosos países no existen estas imposiciones legales² y los sindicatos recurren de forma habitual a consultas internas, votaciones o referéndums como mecanismo para evaluar si una huelga cuenta con suficiente respaldo. Como señala Romeyn (2008), la exigencia legal de realizar votaciones resulta innecesaria, ya que, para que una huelga tenga éxito, son precisamente los sindicatos quienes están más interesados en asegurarse de que cuentan con apoyo mayoritario.

En segundo lugar, aunque podría argumentarse que el legislador tiene la facultad de garantizar el respeto de principios democráticos dentro de las organizaciones sindicales, ello debería materializarse —en todo caso— a través de una obligación general de incluir mecanismos de consulta en los estatutos, dejando los detalles (quórum, mayorías, modalidades de votación) al ámbito de la autonomía sindical. En Irlanda, por ejemplo, la sección 14(2) de la Ley de Relaciones Industriales de 1990 impone a los sindicatos la obligación de realizar una votación secreta en la que puedan participar sus afiliados y afiliadas, pero no regula los pormenores del procedimiento, que quedan a discreción de las propias organizaciones.

En tercer lugar, los órganos de control de la OIT han aceptado que los Estados pueden establecer ciertos requisitos en relación con el referéndum, pero también han señalado con claridad que *«el quórum y la mayoría exigida no deberían ser tales que el ejercicio del derecho de huelga resultase, en la práctica, muy difícil, e incluso imposible»* (OIT - CEACR, 1994, párr. 170). En particular, la Comisión de Expertos ha advertido que *«la exigencia de que deba contarse con la aprobación de más de la mitad de todos los trabajadores concernidos para declarar una huelga es demasiado elevada y podría dificultar excesivamente su realización, sobre todo en grandes empresas»*, y que las legislaciones deberían asegurar que *«solo se tomen en consideración los votos emitidos»* (OIT - CEACR, 2012, párr. 147).

Esta última exigencia dista mucho de cumplirse en la práctica. En países como Chile, Costa Rica, Colombia y Polonia, se exige —como regla general— que la huelga sea aprobada por la mayoría absoluta de toda la plantilla. Solo de manera excepcional, como en los dos últimos casos, si uno o varios

² En Europa occidental, con excepción del Reino Unido e Irlanda, y en América Latina en países como Uruguay, Argentina o Brasil no existe la figura de las votaciones previas.

sindicatos aglutinan a la mitad más uno de las personas trabajadoras, se permite que la huelga sea aprobada por mayoría simple en asamblea. En otras jurisdicciones, como Australia, el Reino Unido y la República Checa, también se exige que al menos el 50 % de la plantilla participe en la votación para que esta tenga validez.

Estas disposiciones generan una situación paradójica e injusta: la abstención cuenta como un voto negativo. Así, a las personas empleadoras les resulta más conveniente promover la abstención que permitir que sus trabajadoras y trabajadores voten. Si este mismo principio se aplicara a los procesos electorales generales, resultaría escandaloso: implicaría que un candidato recibe votos no solo por quienes lo eligen, sino también por quienes se abstienen de votar. Mientras tanto, su oponente solo recibe los votos expresamente emitidos a su favor.

De hecho, la evidencia indica que en el marco de estos procedimientos los trabajadores no pueden recurrir a la huelga, no tanto porque voten en contra de esa medida, sino porque no alcanzan el quórum; en otros términos, en el requisito del referéndum «*la exigencia del quórum asegura el fracaso de la huelga*» (Crighton *et al.*, 2019). De allí que para los órganos de control sea un imperativo de racionalidad que «*sólo se tomen en consideración los votos emitidos*»³.

En cuarto lugar, permitir que la consulta o votación se realice de acuerdo con lo dispuesto en los estatutos sindicales —teniendo en cuenta únicamente los votos emitidos— es la alternativa más respetuosa con los derechos de los sindicatos minoritarios. Si bien un sindicato que aglutina a la mayoría del personal puede sortear con éxito el requisito, en el caso de sindicatos minoritarios, especialmente en empresas grandes, alcanzar la aprobación de la mayoría absoluta de la plantilla resulta prácticamente imposible.

Este diseño presupone la existencia de sindicatos con estructura sólida, recursos organizativos y presencia significativa en los centros de trabajo. Pero esa no es la realidad de la mayoría de organizaciones sindicales, en particular en países con bajo nivel de sindicalización. Además, conforme al Convenio núm. 98 de la OIT y a su interpretación autorizada por los órganos de control, si bien pueden establecerse privilegios para los sindicatos más representativos, en

³ Un caso de evolución legislativa positiva puede encontrarse en Perú. Originalmente, el artículo 73, literal b), de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo exigía que la declaración de huelga reflejara la voluntad mayoritaria de la totalidad de los trabajadores comprendidos en su ámbito. No obstante, en atención a las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT —las cuales señalaban que solo debían computarse los votos efectivamente emitidos (CEACR, 2012, pár. 147)—, el Gobierno modificó, mediante el Decreto Supremo n.º 024-2007-TR, el artículo 62 del reglamento de la mencionada ley. La nueva redacción establece que la declaración de huelga deberá adoptarse «*en la forma que expresamente determinen los estatutos, siempre que dicha decisión sea adoptada, al menos, por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea*» (OIT – CEACR, 2016, p. 117).

tre ellos no puede figurar el monopolio del derecho de huelga. Este debe estar garantizado para todas las organizaciones, incluidas las minoritarias (OIT – CEACR, 2012, párrs. 96-97).

En sexto lugar, la opción de que solo se tengan en cuenta los votos emitidos es más respetuosa con la posibilidad de que los sindicatos que representan a gremios específicos o a unidades de negociación inferiores a la empresa, como los centros de trabajo o establecimientos, puedan ejercer el derecho de huelga. En efecto, en algunos países el requisito de las votaciones toma como referente para la determinación del quórum a la totalidad de los trabajadores de la plantilla de la empresa; por tanto, si un sindicato gremial o cuyo ámbito de actuación recae en un centro de trabajo pretende ejercer la huelga, debe recaudar el voto favorable de la totalidad de los trabajadores de la empresa, lo cual imposibilita en la práctica el ejercicio de la huelga⁴.

Por último, no hay que perder de vista que el principio democrático es una garantía en favor de los afiliados, no de los empleadores (Hepple, 2010). Así lo establece apropiadamente la legislación irlandesa al prever que las votaciones son un derecho de los afiliados, de modo que cualquier discrepancia al respecto solo puede ser planteada por ellos⁵. Del mismo modo, en Japón, la doctrina judicial ha entendido correctamente que la obligación de que la huelga sea aprobada mediante votación secreta y directa por la mayoría de los miembros del sindicato o delegados elegidos⁶, es una formalidad interna de los sindicatos, cuyo incumplimiento no impacta sobre la legalidad de la huelga ni genera responsabilidad externa (Kuwamura, 2014).

De lo anterior se desprende que las personas empleadoras no deberían tener legitimación para objetar los procedimientos internos de votación de los sindicatos, ya que ello constituye una injerencia indebida, prohibida por el artículo 2 del Convenio núm. 98 de la OIT. Sin embargo, en la mayoría de

⁴ En 2017, los pilotos colombianos de la aerolínea Avianca protagonizaron una de las huelgas más prolongadas en la historia del transporte aéreo en el país. Tras un agitado proceso judicial, la Corte Suprema de Justicia de Colombia declaró la ilegalidad de la huelga, entre otras razones, porque la legislación laboral exigía su aprobación por parte de la mayoría de todos los trabajadores de la empresa. Esta exigencia implicaba que el sindicato de pilotos debía convocar a votación no solo a sus afiliados, sino también al personal administrativo, auxiliares de vuelo, maleteros y demás empleados, es decir, a personas ajenas al conflicto, dado que el convenio colectivo cuya renovación se negociaba no les era aplicable. El caso fue llevado ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, que en su informe provisional de marzo de 2021 concluyó que, en el contexto de una negociación circunscrita a la convención colectiva de los pilotos, «*supeditar el ejercicio del derecho de huelga de los mencionados pilotos al voto de la totalidad de los trabajadores de la empresa no parecería adecuado a las características del conflicto colectivo correspondiente*» y que «*en el marco de la mencionada negociación de naturaleza gremial, el eventual carácter mayoritario de la ACDAC debería ser evaluado con respecto del número de pilotos empleados por la empresa*» (OIT – CLS, 2021, p. 94).

⁵ Sección 14 (2) de la Ley de Relaciones Industriales, 1990.

⁶ Artículo 5, parágrafo 2, numeral 8 de la Ley de sindicatos (TUL por sus siglas en inglés).

países —con excepción de casos como el irlandés o el japonés— se permite a los empleadores alegar la ilegalidad de una huelga por supuestas irregularidades en el referéndum, lo que puede dar lugar a sanciones, autorizaciones de despido, demandas por daños o incluso a la cancelación de personerías jurídicas.

En suma, la retórica democrática que ha servido para justificar la imposición del requisito del referéndum ha terminado por erosionar el ejercicio del derecho de huelga. Paradójicamente, un procedimiento que debería fortalecer a las organizaciones sindicales y su legitimidad interna ha sido instrumentalizado para debilitar su capacidad de acción. Y un derecho concebido como garantía de las personas trabajadoras se ha convertido, en muchos casos, en un arma legal de los empleadores para desactivar huelgas, atacar a los sindicatos y castigar a sus liderazgos.

3.4. La conciliación obligatoria como ritual de aplazamiento del conflicto

La mediación o conciliación obligatoria como requisito previo a la huelga parte de una concepción según la cual esta debe ser el último recurso dentro de un proceso racional de solución pacífica de los conflictos laborales. Desde esta lógica, las partes deben agotar previamente instancias institucionales ante órganos de conciliación o mediación antes de recurrir a la acción directa. Sin embargo, en el contexto contemporáneo, esta exigencia presenta múltiples dificultades que pueden obstaculizar —e incluso imposibilitar— el ejercicio eficaz del derecho de huelga.

En primer lugar, acudir de forma obligatoria a una instancia de conciliación o mediación puede desvirtuar el propio sentido de la huelga como herramienta autónoma de presión y protesta. En contextos en los que el conflicto no se limita a aspectos convencionales o contractuales —sino que se proyecta sobre decisiones estatales, violaciones sistemáticas de derechos o situaciones de extrema urgencia—, someter la protesta colectiva a una etapa dilatoria constituye una restricción injustificada. Así ocurre, por ejemplo, con las huelgas sociopolíticas, las huelgas en defensa de los derechos humanos de colectivos vulnerables o aquellas convocadas ante contextos de emergencia, donde la necesidad de intervención inmediata vuelve inadecuado cualquier trámite previo.

En segundo lugar, muchas de las formas actuales de organización colectiva —como sindicatos no reconocidos, colectivos informales, comités internos o grupos autoorganizados en redes sociales— carecen de legitimación formal para activar los canales institucionales de conciliación previstos en la legislación. Exigirles que agoten una etapa para la cual no están legalmente habilitados constituye una paradoja jurídica que termina por excluirlos del ejercicio legítimo del derecho de huelga.

En tercer lugar, cuando se trata de huelgas de carácter internacional, transnacional o supranacional, el requisito de mediación o conciliación obligatoria pierde operatividad práctica. No existe una autoridad con competencia supranacional ni un procedimiento uniforme que permita convocar a empleadores ubicados en distintas jurisdicciones. En consecuencia, este requisito se transforma en una exigencia inalcanzable, incapaz de dar respuesta a la dimensión transfronteriza que han adquirido muchas luchas laborales contemporáneas.

A ello se suma un aspecto crucial: para trabajadores en condiciones de precariedad, vinculados mediante formatos contractuales temporales o insertos en modelos productivos digitalizados y fragmentados —como repartidores de plataformas, personal de grandes superficies, cadenas de comida rápida, hotelería o multinacionales como Amazon—, la eficacia de la huelga depende en gran medida del efecto sorpresa y de la capacidad de acción inmediata (Correa de la Hoz, 2024). Imponerles una etapa previa de conciliación dilata la protesta y anula su principal recurso táctico, convirtiendo este requisito en un mecanismo de neutralización anticipada del conflicto.

Por todo lo anterior, el requisito de mediación o conciliación obligatoria, tal como está concebido en muchas legislaciones, puede constituir una carga desproporcionada para el ejercicio del derecho de huelga, sobre todo cuando se impone de forma indiscriminada a todo tipo de conflictos, sin atender a su naturaleza, urgencia o contexto organizativo.

4. Conclusión: Por unos requisitos pre-huelga compatibles con el derecho humano a la huelga

La huelga es un derecho inherente a la libertad sindical, pero también constituye un derecho humano reconocido como tal en diversos instrumentos internacionales, tanto universales⁷ como regionales⁸. Por esta razón, las condiciones previas para su ejercicio no pueden justificarse en la lógica de «*prevenir la huelga con todos los medios idóneos*», como afirmaba Ludovico Barassi (1949/1953) a mediados del siglo pasado para legitimar muchos de los procedimientos hoy vigentes.

⁷ Artículo 8.1.d del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

⁸ Artículos 6 de la Carta Social Europea, 13 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores, 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 45.c de la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) de 1948, 27 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, 8.1.b del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales «Protocolo de San Salvador» y 35 de la Carta Árabe de Derechos Humanos.

Por el contrario, teniendo en cuenta que el propósito de los derechos humanos es asegurar su efectividad, la regulación del derecho de huelga debe estar orientada a permitir su función de defensa y promoción de los derechos de las personas trabajadoras. Cualquier restricción legislativa a su ejercicio debe estar directamente vinculada con la protección de derechos de igual jerarquía. En consecuencia, las limitaciones solo pueden considerarse legítimas cuando tienen como fin fomentar la negociación colectiva, fortalecer el funcionamiento democrático de los sindicatos o garantizar derechos esenciales del resto de la sociedad, como en el caso de los servicios esenciales.

Además, en tanto derecho humano, la huelga debe interpretarse conforme al principio *pro persona*, lo que implica que debe privilegiarse la interpretación que brinde mayor protección al derecho, y que toda limitación debe interpretarse de manera restrictiva (Castilla, 2009; Medellín Urquiaga, 2019). Lo anterior se traduce en varias implicaciones fundamentales:

En primer lugar, es necesario determinar si los requisitos pre-huelga forman parte del procedimiento de negociación colectiva —es decir, si corresponden a huelgas contractuales—. De ser así, no pueden aplicarse de forma extensiva a huelgas que persiguen otros fines, como las huelgas de solidaridad, las socio-políticas o las de carácter jurídico. Aplicarles estas restricciones contravendría el principio *pro persona*, según el cual toda limitación al ejercicio del derecho debe interpretarse de la manera que menos lo restrinja. En consecuencia, estas huelgas no deberían estar sujetas a condiciones previas.

En segundo lugar, dado el carácter de derecho humano de la huelga, la exigencia de preaviso o período de reflexión no puede tener como finalidad «suavizar» la acción de protesta para hacerla tolerable a las exigencias productivas del sector empleador. Este enfoque desvirtúa la razón de ser de los derechos humanos, cuya finalidad es precisamente garantizar la efectividad de los derechos que protegen. Por tanto, estos requisitos solo pueden aceptarse si se limitan a ofrecer un margen razonable para que las partes puedan alcanzar un acuerdo o para que la parte empleadora decida acceder a las demandas del colectivo huelguista.

Así, no debería exigirse el cumplimiento de estos requisitos cuando su aplicación anule la eficacia de la huelga. En este sentido, la legislación sueca ofrece una pauta interesante: según la Sección 45 de la Ley de Co-determinación de 1976, la obligación de dar preaviso no se aplica cuando exista un impedimento válido, lo cual puede incluir la pérdida de efectividad de la medida (Malmberg y Johansson, 2014).

En tercer lugar, respecto al referéndum, este trabajo ha concluido que la decisión de promover una acción directa y las reglas para adoptarla deben ser competencia exclusiva de las propias organizaciones de personas trabajadoras. En caso de existir regulación legal, esta debería limitarse a exigir un procedimiento

de consulta interna, de carácter democrático, diseñado y ejecutado por la propia organización. Si se impone una regla de mayoría, esta debería referirse exclusivamente a la mayoría de los votos emitidos, y no al total de la plantilla.

En cuarto lugar, el requisito de mediación o conciliación obligatoria, aunque concebido para facilitar soluciones pacíficas a los conflictos laborales, puede operar como una restricción desproporcionada cuando se aplica indiscriminadamente, sin considerar la urgencia, la naturaleza del conflicto o el carácter informal de los colectivos convocantes. Esto ocurre, por ejemplo, en protestas socio-políticas, jurídicas, transnacionales o en aquellas impulsadas por organizaciones no formalmente reconocidas. En tales casos, exigir una etapa previa de conciliación no solo resulta ineficaz, sino que puede tornarse irrazonable y violatoria del derecho de huelga, al impedir su ejercicio eficaz. Este requisito solo puede considerarse legítimo cuando contribuye de manera real a la resolución del conflicto, sin vaciar de contenido la acción colectiva.

En quinto lugar, dado que el principio democrático es una garantía a favor de las personas afiliadas, y no de las personas empleadoras, estas no deberían estar legitimadas para controvertir, ante autoridades administrativas o judiciales, el incumplimiento o cumplimiento defectuoso de los procedimientos internos de votación. Cualquier objeción al respecto debe corresponder exclusivamente a las personas afiliadas afectadas. Así lo reconoce, por ejemplo, la legislación irlandesa, que considera que las votaciones sindicales son un derecho de sus miembros, y no un prerrequisito justiciable por terceros. Del mismo modo, en Japón, la jurisprudencia ha señalado que la obligación de realizar votaciones internas no afecta la legalidad de la huelga ni genera responsabilidad externa (Kuwamura, 2014).

En consecuencia, permitir que las personas empleadoras impugnen judicialmente las decisiones internas de los sindicatos en materia de huelga constituye una forma de injerencia prohibida por el artículo 2 del Convenio núm. 98 de la OIT. No obstante, en la mayoría de legislaciones —con algunas excepciones como Irlanda y Japón— se reconoce legitimación activa a las personas empleadoras para alegar irregularidades en estos procedimientos, lo cual ha dado lugar a la criminalización de la huelga, despidos, demandas civiles e incluso la cancelación de personerías jurídicas de organizaciones sindicales.

Todo lo anterior permite concluir que la retórica democrática que ha servido de fundamento para justificar la imposición del referéndum ha sido utilizada, en la práctica, para restringir —cuando no imposibilitar— el derecho de huelga. Se trata de una paradoja jurídica y política: un requisito que debería fortalecer a las organizaciones sindicales termina debilitándolas; un derecho consagrado para empoderar a las personas trabajadoras se convierte, por esta vía, en un arma de los empleadores para atacar a los sindicatos y a sus afiliados y afiliadas.

5. Bibliografía

- BAR-MOR , Hadara, & HOROVITZ, Michal (2014). The right to strike: Israel. En B. Waas (ed.), *The Right To Strike. A Comparative View* (págs. 317-330). Wolters Kluwer.
- BARASSI, Ludovico (1949/1953). *Tratado de derecho del trabajo* (M. Sussini, Trad.) (Vol. III). Buenos Aires: Alfa (Trabajo original publicado en 1949).
- BÉRTOLA, Luis, & OCAMPO, José Antonio (2010). *Una historia económica de América Latina desde la independencia. Desarrollo, vaivenes y desigualdad*. España: SEGIB.
- CABANELLAS, Guillermo (1966). *Derecho de los conflictos laborales*. Buenos Aires: Omeba.
- CARBY-HALL, Jo (2005). Informe británico. En Antonio MARZAL FUENTES (ed.), *La huelga hoy en el derecho social comparado*. J.M. Bosch Editor.
- CASTEL, Robert (1997). La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Buenos Aires: Paidos Iberica.
- CASTELLS, Manuel (2005). *La sociedad en red* (3a ed.) (Vol. 1). Madrid: Alianza Editorial.
- CASTILLA, Karlos (2009). El principio pro persona en la administración de justicia. *Cuestiones constitucionales*(20), 65-83.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICAS [CSA]. (2023). *Lineamientos para un Modelo de Código de Trabajo para América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://csa-csi.org/2023/03/17/lineamientos-para-un-modelo-de-codigo-de-trabajo-para-america-latina-y-el-caribe/>
- CORREA DE LA HOZ, Enrique (2024). *Crisis de eficacia del derecho de huelga en el mundo del trabajo. Una propuesta desde los derechos humanos*. Bogotá: Tirant lo Blanch
- CREIGHTON, Breen, DENVER , Catrina, & McCRYSTAL, Shae (2016). Strike Ballots and the Law in Australia [Votaciones de huelga y la legislación en Australia]. *Australian Journal of Labour Law*, 29(2), 154-170.
- CREIGHTON, Breen, DENVER, Catrina, & McCRYSTAL, Shae (2017). Defining industrial action [Definir la acción industrial]. *Federal Law Review*, 45(3), 383-414.
- CREIGHTON, Breen, DENVER, Catrina, JOHNSTONE, Richard, & MCCRYSTAL, Shae (2019). PreStrike Ballots and Collective Bargaining: The Impact of Quorum and Ballot Mode Requirements on Access to Lawful Industrial Action [Votaciones PreHuelga y Negociación Colectiva: El Impacto de los Requisitos de Quorum y Votaciones en el Acceso a la Huelga]. *Industrial Law Journal*, 48(3), 343-376.
- DE LA CUEVA, Mario (2003). *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (13a ed.) (Vol. II). Porrua.
- DE STEFANO, Valerio (2009). Smuggling-in flexibility: temporary work contracts and the «implicit threat» mechanism: reflections on a new European path [Contrabandeando la flexibilidad: los contratos temporales y el mecanismo de la «amenaza implícita»]. Geneva: ILO.
- DE STEFANO, Valerio (2015). Non-standard workers and freedom of association: a critical analysis of restrictions to collective rights from a human rights perspective [Trabajadores no estándar y libertad de asociación]. WP CSDLE «Massimo D'Antona». INT – 123/2015.
- DELLI COLLI, Niccolò, Di TORO, Emma, FABRIZI, Ambra, & FORTE, Luca (2009). Italy. En A. Stewart (ed.), & M. Bell (ed.), *The right to Strike: A comparative perspective. A study of national law in six EU states*. The Institute of Employment Rights.
- DEVEALI, Mario (1962/2016). El hecho de la huelga y su conceptualización jurídica. *DT1962, 449 - DT2016 (junio), 1501*.
- DU TOIT, David (2014). The right to strike: South Africa. En B. Waas (ed.), *The Right To Strike. A Comparative View* (págs. 477-494). Wolters Kluwer.

- DURÁN LÓPEZ, Federico (1976). *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- EUROFOUND. (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work [Empleo y condiciones laborales en determinados tipos de trabajo en plataformas]*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- GALDON CLAVELL, Gemma, DELCLÒS, Carlos, ZAMORANO, Martín, & MOLINA, Alba (2019). *Los sindicatos ante los retos tecnológicos. Dinámicas y buenas prácticas*. COTEC, Eticas Foundation, ETUI y CCOO.
- GARCÍA, Manuel Alonso, ALMENDROS MORCILLO, Fernando, PÉREZ AMORÓS, Francisco, & ROJO TORRENCILLA, Eduardo (1979). *La huelga y el cierre empresarial*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos.
- GRAHAM, Mark, & WOODCOCK, Jamie (2020). *The Gig Economy: A Critical Introduction [La economía del trabajo esporádico: Una introducción crítica]*. Polity Press.
- GRZEBYK, Piotr (2014). The right to strike: Poland. En B. Waas (ed.), *The Right To Strike. A Comparative View* (págs. 427-450). Wolters Kluwer.
- HEPPEL, B. (2010). *Rethinking laws against strikes [Repensando leyes contra huelgas]*. The 34th Countess Markievicz lecture of the Irish Association for Industrial Relations.
- HOUWERIJL, Mijka, & ROOZENDAAL, Willemijn (2014). The right to strike: The Netherlands. En B. Waas (ed.), *The Right To Strike. A Comparative View* (págs. 413-426). Wolters Kluwer.
- HÜRKA, Petr (2014). The right to strike: Czech Republic. En B. Waas (Ed.), *The Right To Strike. A Comparative View* (págs. 160-176). Wolters Kluwer.
- KAHN-FREUND, Otto, & HEPPLE, Bob (1972). Laws against strikes [Leyes contra huelgas]. *Fabian research series 305. International comparisons in social policy*.
- KROTSCHIN, Ernesto (1955). *Tratado práctico de derecho del trabajo* (Vol. II). Buenos Aires: Depalma.
- KUWAMURA, Yumiko (2014). The right to strike: Japan. En B. Waas (ed.), *The Right to Strike: a Comparative View* (págs. 351-368). Wolters Kluwer.
- MALMBERG, Jonas, & JOHANSSON, Caroline (2014). The right to strike: Sweden. En B. Waas (ed.), *The Right to Strike: a Comparative View* (págs. 525-536). Wolters Kluwer.
- MEDELLÍN URQUIAGA, Ximena (2019). Principio pro persona: una revisión crítica desde el derecho internacional de los derechos humanos. *Estudios Constitucionales*, 17(1), 397-449.
- OCDE. (2019). *Perspectivas de empleo de la OCDE 2019. El Futuro del Trabajo*. París: OCDE.
- OIT - CEACR. (1983). *Estudio general acerca de la aplicación de los convenios sobre la libertad sindical y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, así como del convenio y de la recomendación sobre las organizaciones rurales*. Ginebra: OIT.
- OIT - CEACR. (1994). *Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949*. Ginebra: OIT.
- OIT - CEACR. (2012). *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008*. Ginebra: OIT.
- OIT - CEACR. (2016). *Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2016 (I). Informe III (Parte 1A)*. Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT - CLS. (1985). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical (3a ed.)*. Ginebra: OIT.

- OIT - CLS. (Marzo de 2021). 393.er informe del Comité de Libertad Sindical. Ginebra.
- OIT. (2016). *Non-standard employment around the world. Understanding challenges, shaping prospects [El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas]*. Geneva: International Labour Office.
- OIT. (2019). *Interacciones de las organizaciones de trabajadores con la economía informal: Compendio de Prácticas*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT. (2021a). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms [Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo]*. Geneva: International Labour Office.
- OIT. (2021b). *Working from home: From invisibility to decent work [El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente]*. Geneva: International Labour Office.
- OIT. (2025). *IRLEX: Base de datos de legislación nacional sobre trabajo, seguridad social y derechos humanos*. Obtenido de IRLEX: <https://www.ilo.org/resource/ilos-legal-database-industrial-relations-irlex>
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz (2018). Sindicalismo y negociación colectiva 4.0. *Temas Laborales*(144), 27-41.
- ROMEYN, Jane (2008). Striking a balance: the need for further reform of the law relating to industrial action (Research paper). *Parliamentary Library: Information, analysis and advice for the Parliament*(33).
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (1996). El Derecho del Trabajo como categoría histórica. *IUS ET VERITAS*(12), 143-157.
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (2016). *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*. Granada: Comares.
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (2019). Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un derecho del trabajo sin fronteras. *Ponencia inaugural del XXIX Congreso Anual de la AEDTSS sobre «El futuro del trabajo: cien años de la OIT»*. Salamanca.
- SUPIOT, Alain (1996). Crítica del derecho del trabajo. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, España.
- SUPIOT, Alain, CASAS, María Emilia, De MUCK, Jean, JOHANSSON, Anders L., MEADOWS, Pamela, MINGIONE, Enzo, Van der HIJDEN, Paul (1999). *Trabajo y empleo. Transformaciones y futuro del Derecho del Trabajo en Europa. Informe para la Comisión Europea, bajo la coordinación de la Universidad Carlos III de Madrid*. Valencia: Tirant lo blanch.
- TARELLO, Giovanni (1972/2002). *Teorías e ideologías en el derecho sindical (J.L. Monereo Pérez & J.A. Fernández Avilés, Trad.)*. Granada: Comares (Trabajo original publicado en 1972).
- TODOLÍ SIGNES, Adrian (2023). *Algoritmos productivos y extractivos: Como regular la digitalización para mejorar el empleo e incentivar la innovación*. Aranzadi.
- VALVERDE, Antonio Martín (1976). Huelga laboral y huelga política: un estudio de modelos normativos. En J. Rivero Lamas (dir.), *El derecho del trabajo ante el cambio social y político. I Coloquio sobre Relaciones Laborales*. Zaragoza: Universidad de Zaragoza.
- VILLASMIL PRIETO, Humberto (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericana y las vicisitudes de la relación de trabajo (segunda parte). *Revista Latinoamericana de derecho social*(22), 293-325.
- VISSEER, Jelle (2019). ¿Pueden revitalizarse los sindicatos? *Boletín Internacional de Investigación Social*, 9(1-2), 21-56.
- VOGT, Jeffrey (2021). La difícil búsqueda de la justicia para los trabajadores. *Global Labour Rights Reporter. Responsabilidad y soluciones en las cadenas de suministro globales: Consideraciones de los trabajadores y sindicatos*, 1(2).

- WAAS, Bernd (2014). Introduction [Introducción]. En B. Waas (ed.), *The Right to Strike. A comparative view [El derecho de huelga. Una mirada comparada]* (págs. 1-75). The Netherlands: Walkers Kluwer.
- ZACHERT, Ulrich (2005). Informe Alemán. En A. Marzal (ed.), *la huelga hoy en el derecho social comparado*. Barcelona: J.M. Bosch.