

Los derechos sindicales y el personal de seguridad (interna y externa) del Estado.

Héctor Zapirain¹

2017

Sumario:

Introducción. I. El personal de los cuerpos de seguridad del Estado y la Libertad Sindical. II. Las normas internacionales del trabajo (OIT). III. Decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. IV. Breve panorama del Derecho comparado. V. Los derechos sindicales y el personal militar y policial en Uruguay. **Epílogo.**

Resumen: El reconocimiento de la libertad sindical a los funcionarios públicos constituye un dato político y jurídico irrefutable; sin perjuicio de lo cual, ciertas categorías de funcionarios, dada sus singularidades, quedan exceptuadas o se les reconoce con restricciones. Tal es el caso de militares y policías, personal que integra los cuerpos de seguridad interna y externa del Estado. Al tiempo que se constata una tendencia predominante a la exclusión de los militares se puede observar una mayor predisposición de los ordenamientos jurídicos a reconocer al personal policial, salvo el derecho de huelga, los derechos sindicalización y negociación colectiva. Tal es el caso de Uruguay.

Palabras claves: personal de seguridad, militares, policías, derechos sindicales, huelga, negociación colectiva, normas internacionales.

Introducción.

No será hasta muy entrado el siglo XX que comenzará a reconocerse, aunque con reservas y cortapisas, los derechos de sindicalización, huelga y negociación colectiva a los trabajadores del Estado (empleados y funcionarios públicos). En particular, el derecho a la huelga cuyo reconocimiento será más tardío. Ejemplo de ello es que recién en 1978 la Conferencia Internacional del Trabajo, en la reunión anual de ese año (64ª reunión) que recién tuvo en condiciones de adoptar un Convenio y una Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública².

En nuestro país, durante un largo tiempo las doctrinas dominantes en el campo del Derecho público fueron reacias a reconocer a los “servidores públicos” los derechos de

¹ Magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho (Universidad de la República) y Asesor Jurídico PIT-CNT (Uruguay).

² Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978(núm.151) y Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159).

libertad sindical. En particular negaron que éstos pudieran ejercer el derecho de huelga como el resto de los trabajadores.

Producto de cambios que se operan en los Estados modernos – asunción de actividades antes reservadas a agentes privados, surgimiento de nuevas categorías de funcionarios o empleados junto al clásico “funcionario público”, la cada vez más indiferenciada “situación laboral” entre trabajadores estatales y trabajadores del sector privado – ha llevado al fortalecimiento de las corrientes jurídicas y políticas favorables a la extensión de los derechos de libertad sindical a los funcionarios públicos.

Actualmente puede observarse, tanto en nuestro país, como en una gran mayoría de ordenamientos nacionales un reconocimiento de estos derechos a los trabajadores de la administración pública; sin perjuicio de reconocer que en muchos países el derecho de huelga continua siendo objeto de serias restricciones. Sobre todo con respecto a ciertas categoría de funcionarios públicos, como es el caso de los miembros de las fuerzas armadas, de la policía y determinados funcionarios estatales dada su jerarquía o grado de confianza requerido para el desempeño de las funciones.

En lo que respecta a los militares, policías y personal de los cuerpos de seguridad del Estado, los que sin dudas son funcionarios públicos, éstos presentan ciertas particularidades que los diferencian del resto de los funcionarios y empleados públicos. El carácter armado, regido por un estatuto especial, sometido a un régimen jerárquico vertical y disciplinario estricto hace de este personal una categoría particular de funcionarios públicos. Sin perjuicio de rasgos que les son comunes el personal policial se diferencia del personal militar esencialmente por su carácter de fuerza civil.

Abordaremos en este trabajo la cuestión de los derechos sindicales del personal de seguridad del Estado (interna y externa) en función de sus peculiaridades, a la luz de la normativa internacional, los pronunciamientos de los órganos de contralor de la OIT y el ordenamiento jurídico uruguayo, incluyendo un breve panorama del derecho comparado.

I. El personal de los cuerpos de seguridad del Estado y la Libertad Sindical.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) consagra como uno de los derechos esenciales de toda persona el “...*derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*”³. En tanto la Declaración no hace distinción alguna debe

³ Numeral 4º, artículo 23.

interpretarse que sin importar el régimen laboral aplicable o la naturaleza del empleador, son titulares de estos derechos toda persona en cuanto revista la calidad de trabajador.

Posteriormente, en el año 1966, la Asamblea General de las Naciones Unidas adopta el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). Instrumentos normativos de vocación universal y que reflejan el estado de la evolución de la conciencia jurídica de nuestro tiempo, los que conjuntamente con la Declaración de 1948, en cuanto fuente formal, consagran un haz de derechos considerados esenciales o inherentes a toda persona humana.

Estos Pactos vienen a ratificar y complementar los derechos inherentes a la libertad sindical consagrados en la Declaración. Pero además, como en el caso del PIDESC, los Estados Partes asumen el compromiso de garantizar el derecho de toda persona a: a) fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección con la sola sujeción a los estatutos de la organización correspondiente; b) el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales o internacionales o el de éstas a fundar organizaciones internacionales o afiliarse a las mismas; c) el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculo; d) el derecho a la huelga⁴. En otras palabras, los Estados no solo tienen la obligación reconocer y respetar un conjunto de derechos inherentes a la libertad sindical, sino que deben garantizar su ejercicio efectivo (deber de protección)

Es así que no podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de los derechos sindicales, incluido el derecho de huelga, que las prescriptas por la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o el orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos⁵. A estas restricciones se suman las que afectan a ciertas categorías de funcionarios públicos o estatales, como es el caso de los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado. Estableciéndose que cuando se trate de estos funcionarios las disposiciones contenidas en los Pactos no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de los derechos sindicales consagrados en los mismos⁶.

⁴ Artículo 8º

⁵ Literal a), c) y d), numeral 1º, artículo 8º, PIDESC. Aunque con variantes similar texto encontramos en el numeral 2º del artículo 22 del PIDCP: *“El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás”*

⁶ Artículo 2º PIDESC y artículo 2º (in fine) PIDCP.

En el sistema americano de Derechos Humanos revisten especial relevancia la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y el “Protocolo de San Salvador” (Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos).⁷ Instrumentos normativos de la más alta jerarquía que en armonía con la evolución jurídica trasuntada por la Declaración Universal y los Pactos Internacionales, consagran a nivel regional americano los derechos inherentes a la libertad sindical⁸.

A los efectos del presente trabajo resulta de particular interés la disposición contenida en el artículo 8º del “Protocolo de San Salvador”. Al tiempo que establece que los Estados Partes garantizarán el elenco de derechos sindicales (incluyendo el derecho a la huelga) que se enuncian en la citada disposición, prevé situaciones en que sería lícito limitar el ejercicio de esos derechos. Las hipótesis de restricciones son las mismas que aparecen en los Pactos Internacionales. La salvaguarda del orden público, la protección de la salud o moral pública, y la defensa de los derechos y libertades ciudadanas; limitaciones y restricciones previstas por la ley *“siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática”*. Asimismo, con respecto a militares y policías (*“Los miembros de las fuerza armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley”*)⁹.

A nivel sub-regional, la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR tras reafirmar en su Preámbulo la adhesión a las Declaraciones, Pactos y Convenciones sobre Derechos Humanos y al sistema normativo de la Organización Internacional del Trabajo, recoge una serie de derechos individuales y colectivos que los Estados Partes se comprometen a garantizar. En el Capítulo III (Derechos Colectivos), entre otros derechos, trata de la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga; derechos cuyo ejercicio deberá ser conforme a las legislaciones vigentes y las practicas nacionales. Nada se dice sobre militares, policías u otros funcionarios públicos por lo que debe interpretarse que estos funcionarios públicos no están exceptuados¹⁰.

⁷ En Unión Europea la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores se establece: *“El ordenamiento jurídico interno de los Estados miembros determinará en qué condiciones y en qué medida los derechos contemplados en los artículo 11 a 13 son aplicables a las fuerzas armadas, a la policía y a la función pública”* (párrafo 14 de la Carta).

⁸ Artículo XXII Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; artículos 26 y 27 de la Carta Internacional Americana de garantías Sociales; y artículo 8º del “Protocolo de San Salvador”.

⁹ Numeral 2 in fine, art. 8º PIDESC.

¹⁰ Declaración Sociolaboral del MERCOSUR -2015 (revisa la Declaración de año 1998). Integran el MERCOSUR Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y Venezuela.

En conclusión, puede deducirse de la normativa internacional reseñada que el personal policial y de seguridad estatal no queda excluido per se de los derechos inherentes a la libertad sindical; por lo cual debe colegirse sin mayor hesitación que estos funcionarios públicos, como toda persona, tienen derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección con miras a promover y defender sus intereses económicos y sociales. Así como desarrollar actividades sindicales con esos fines (huelga y negociación colectiva). Quedando sujetos en su ejercicio a las limitaciones y restricciones legales impuestas por el ordenamiento jurídico interno.

II. Las normas internacionales del trabajo (OIT).

Con respecto a las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) deben tenerse en cuenta especialmente los siguientes Convenios Internacionales del Trabajo: a) Convenio sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); b) Convenios sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); c) Convenios sobre relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). Asimismo, las Recomendaciones sobre relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159) y sobre el fomento de la negociación colectiva, 1981 (núm. 163).

El primero de los Convenios internacionales referidos, considerado un verdadero “Estatuto” de la libertad sindical, reenvía a la legislación nacional estableciendo que será ésta la que deberá determinar hasta qué punto se aplicara a las fuerza armadas y a la policía las garantías previstas en el mismo. Sin perjuicio de lo cual prevé también, conforme a los principios consagrados en el párrafo 8º del artículo 19º de la Constitución de la OIT (la norma y la condición más favorable), que la ratificación del Convenio no menoscabará en forma alguna las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías previstas en éste¹¹.

En el Convenio núm. 98, cuyo artículo 6º expresa que “...no trata de la situación de los funcionarios públicos al servicios del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto”, encontramos una similar solución.¹²

Por su parte, los Convenios núms. 151 y 154, al definir el campo de aplicación, establecen que con relación a las fuerzas armadas y la policía la legislación o la práctica nacional podrán establecer excepciones¹³. Por ejemplo, el numeral 3º del artículo 1º (Parte I)

¹¹ Artículo 9º, numerales 1º y 2º, Convenio núm. 87.

¹² Numerales 1º y 2º, artículo 5º, Convenio núm. 98 (salvo matices de redacción el texto es idéntico al del art. 9º de Convenio núm. 87).

¹³ Numeral 2º, artículo 1º, Convenio núm. 154.

del Convenio núm. 151 reza: *“La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerza armadas y a la policía”*.

Como puede observarse, los Convenios internacionales del trabajo comentados, al igual que los Pactos y Convenciones internacionales a que nos hemos referido en el capítulo anterior, no excluyen a los miembros de las fuerzas armadas ni al personal policial de los derechos y garantías contenidos en los mismos. Tampoco implica, en caso de ratificación de estos Convenios, que ello deberá operar en perjuicios de éstos como consecuencia del reenvío que se hace a la legislación nacional para que determine con que alcance les será aplicable esos derechos y garantías.

En principio los funcionarios policiales y los miembros de las fuerzas armadas no están excluidos de los derechos y garantías consagrados por los Convenios internacionales del trabajo núms. 87, 98, 151 y 154; no obstante, corresponderá a la legislación nacional determinar hasta qué punto esos derechos y garantías serán aplicados a estos funcionarios del Estado. Cuestión que en definitiva dependerá de las concepciones políticas y jurídicas imperantes en cada Estado Miembro, cuyas legislaciones y prácticas podrán ser más o menos restrictivas a la hora de reconocer a los militares, policías y personal de seguridad del Estado los derechos de sindicalización, huelga y negociación colectiva.

III. Decisiones y principios del comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Ingresando a lo que comúnmente se denomina *“la jurisprudencia”* de los órganos de control de la OIT – Informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y dictámenes del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo – veremos con que alcance estos órganos han interpretado las disposiciones de los Convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva, en particular los Convenios núms. 87 y 151, en cuanto a su aplicación a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha sostenido en reiteradas oportunidades, con relación a la aplicación del Convenio núm. 87, que las fuerzas

armadas y la policía constituyen las únicas categorías de personas que el convenio autoriza a excluir de la aplicación de sus disposiciones.¹⁴

De particular importancia sobre este tema lo constituye el 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, elaborado por la Comisión de Expertos (Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, 2012)¹⁵.

La Comisión de Expertos expresa en su informe, con relación a la aplicación del Convenio núm. 87 a militares y policías, que: *“En virtud del párrafo 1 del artículo 9, las únicas excepciones autorizadas en lo que respecta al ámbito de aplicación del convenio son los miembros de la policía y de las fuerzas armadas.”* Entiende la Comisión de Expertos que estas excepciones se explican en razón de las funciones que desempeñan estas dos categorías de trabajadores para la conservación de la seguridad exterior e interior del Estado. No obstante estima que esas excepciones deben interpretarse en un sentido restrictivo dado que en la práctica no siempre resulta fácil determinar si un trabajador pertenece a las fuerza armadas o a la policía; así como tampoco dichas excepciones deben aplicarse en forma automática a todos los trabajadores que porten armas. A modo de ejemplo señala que las excepciones previstas no incluyen el personal civil de las fuerzas armadas, de los servicios de bomberos, de los establecimientos penitenciarios, los funcionarios de aduana y de la administración tributaria, el personal civil de los establecimientos industriales de las fuerza armadas o el personal civil que trabaja en los servicios de inteligencia¹⁶.

Al abordar la cuestión del derecho de huelga la Comisión de Expertos, reiterando una posición ya constante, subraya que la huelga no es un derecho absoluto, por lo que en circunstancias excepcionales pueden preverse restricciones e incluso prohibiciones del mismo. Aparte de los miembros de las fuerzas armadas y de la policía que pueden quedar excluidos del ámbito de aplicación del Convenio núm. 87, otras restricciones del derecho de huelga pueden referirse a ciertas categorías de funcionarios públicos, servicios esenciales en el sentido

¹⁴ Puede verse el párrafo 89 de Libertad Sindical y Negociación Colectiva, Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo – 69ª reunión 1983. Oficina Internacional del Trabajo–Ginebra (Primera edición 1983), p. 37; y el párrafo 55 de Libertad Sindical y negociación Colectiva, Conferencia Internacional del Trabajo 81ª reunión -1994. Oficina Internacional del Trabajo –Ginebra (Primera edición 1994), p. 27.

¹⁵ Dar un rostro humano a la globalización (Estudio general sobre los convenios internacionales 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), Conferencia Internacional del Trabajo, 101ª reunión, 2012. Oficina Internacional del Trabajo –Ginebra. Primera edición 2012.

¹⁶ Párrafos 67 y 68, obra citada nota precedente, p. 25 y 26.

estricto del término y situaciones de crisis aguda a nivel nacional o local. En estos casos, afirma la Comisión de Expertos, deberían acordarse garantías compensatorias a los trabajadores que se vieran privados del derecho de huelga. Tal sería el caso de los funcionarios policiales.¹⁷

Recientemente, en un estudio general sobre las relaciones laborales y la negociación colectiva en la administración pública la Comisión de Expertos, en lo atinente al Convenio núm. 151, ratificando su ya tradicional posición, expresa: *“La Comisión observa que en casi todos los países se prevén restricciones adicionales a los empleados públicos que pertenecen a las fuerza armas y a la policía, debido a la especificidad de sus funciones. La Comisión considera que esas restricciones no son contrarias a lo dispuesto en el Convenio núm. 151, artículo 1, párrafo 3”*¹⁸.

Analizando la recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical se puede afirmar sin titubeos que estas coinciden plenamente con la posición de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, reflejada en los informes y estudios elaborados por ésta. Coinciden en cuanto a interpretar que las normas contenida en el Convenio núm. 87 se aplican *“sin distinción alguna”* a todos los trabajadores del Estado, con la sola posible excepción de los miembros de las fuerzas armadas y de la policía. Con respecto a estos funcionarios, señala el Comité de Libertad Sindical, luego de transcribir el texto del artículo 9.1) del Convenio núm. 87, que *“...en virtud de ese texto, no cabe duda que la Conferencia Internacional del Trabajo tuvo intención de dejar que cada Estado juzgue en qué medida considera oportuno acordar a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía los derechos previstos en el convenio, o sea, implícitamente, que los Estados que hubieran ratificados el Convenio no están obligados a reconocer los derechos mencionados a esas categorías de personas”*. Concuerdan también en que la aplicación de las excepciones que autoriza dicho convenio debería ser definidos de manera restrictiva a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía que pueden ser excluidos de la aplicación del Convenio.¹⁹

En lo que respecta al derecho de huelga, el Comité ha expresado que el reconocimiento del principio de la libertad sindical a los funcionarios públicos no implica

¹⁷ Párrafo 127, ídem, p. 54.

¹⁸ La negociación colectiva en la administración pública. Un camino a seguir (Estudio General relativo a las relaciones laborales y la negociación colectiva en la administración pública). Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, 2013. Oficina Internacional del Trabajo –Ginebra (primera edición 2013), p. 25, párrafo 89.

¹⁹ Párrafo 221, La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Tercera edición. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra (1985), p.48. Párrafos 218 a 229, La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición (revisada). Oficina Internacional del Trabajo-Ginebra, 2006, p. 49-51.

necesariamente el derecho de huelga. Considerando que sin perjuicios de las garantías compensatorias que permitan a los trabajadores gozar de una protección adecuada, el derecho de huelga puede limitarse o prohibirse en el caso de ciertas categorías de funcionarios públicos (quienes ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado) o cuando se trata de servicios esenciales en sentido estricto (aquellos servicios cuya interrupción ponen en riesgo la vida, la salud o seguridad de toda o parte de la población).

Precisamente, cuando el Comité enumera los servicios que pueden considerarse esenciales en sentido estricto, menciona expresamente a la policía y a las fuerzas armadas.²⁰

IV. Breve panorama del Derecho comparado.

Los miembros de los cuerpos de seguridad del Estado (personal de las fuerzas armadas y de la policía), al igual que otros funcionarios estatales (jueces, fiscales, personal diplomático, etc.), dada la naturaleza y especificidad de sus funciones, tradicionalmente han sido considerados y tratados como categorías particulares de funcionarios públicos. En todo lo que tiene que ver con la relación funcional-laboral con el Estado éstos funcionarios están sometidos a un régimen estatutario; estatutos que generalmente son restrictivos en cuanto al reconocimiento de los derechos colectivos o sindicales, sobre todo en lo que respecta a la huelga.

En España la Constitución consagra el derecho de toda persona a sindicarse libremente. Sin perjuicio de lo cual, para el caso de las fuerzas armadas y demás institutos armados y cuerpos sometidos a disciplina militar, se establece que la ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho²¹. A su vez la ley Orgánica de Libertad Sindical exceptúa de su ámbito de aplicación a los miembros de las fuerzas armadas y de los institutos armados de carácter militar. En cuanto a los miembros de cuerpos y fuerzas de seguridad que no tengan el carácter militar, el ejercicio del derecho de sindicación se regirá por la normativa específica que se dicte dado su carácter armado y la organización jerarquizada de estos institutos²². Esa normativa específica está contenida en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, donde se reconoce el ejercicio del derecho de sindicación de los funcionarios de seguridad de carácter

²⁰ Puede verse los párrafos 572 a 576 y 585. La Libertad Sindical....Quinta edición, obra citada, p. 124 - 126.

²¹ Artículo 28.1 Constitución Española.

²² Numerales 3 y 5, artículo 1, Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto). Tomás Sala Franco y Remedios Roqueta Buj, Los derechos sindicales de los funcionarios públicos. Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, p. 33 y 33, 35 a 40.

civil y no militar, aunque sujeto a determinadas limitaciones, entre los cuales figura la prohibición de ejercer el derecho de huelga²³.

La Constitución griega en tanto establece que el derecho de asociación de los funcionarios públicos podrá ser sometido a restricciones por la ley; y prohíbe expresamente el ejercicio de la huelga, en cualquiera de sus modalidades, a los magistrados y agentes de los cuerpos de seguridad²⁴.

En Portugal, por disposición constitucional las asociaciones públicas (aquellas integradas por miembros de la administración burocrática) no pueden ejercer funciones propias de las asociaciones sindicales, sino que sólo pueden constituirse para satisfacer necesidades específicas. La ley puede establecer restricciones al ejercicio entre otros del derecho de asociación por parte de militares y agentes militarizados, así como de los agentes de los servicios y de las fuerzas de seguridad.²⁵

De acuerdo al régimen jurídico italiano los militares profesionales no pueden ejercer el derecho de huelga, constituir asociaciones profesionales con carácter sindical o afiliarse a otras organizaciones sindicales (D. Lgs. Núm.66/2010, art.1474). En lo que respecta a los funcionarios de los Cuerpos Policiales se les reconoce un “peculiar sistema sindical”. Los miembros de estos Cuerpos tienen derecho a asociarse a sindicatos, no obstante quedan sujetos a restricciones significativas, sólo pueden afiliarse a los sindicatos de su categoría y éstos no pueden adherir, afiliarse o establecer relaciones de carácter organizativo con otras asociaciones sindicales. Teniendo explícitamente prohibido el ejercicio de la huelga.²⁶

La Constitución brasileña de 1988, luego de establecer que se garantiza al “*servidor público civil*” el derecho de libre asociación sindical y el derecho de huelga dentro de los términos que defina la ley, prohíbe expresamente a los militares sindicalizarse y ejercer la huelga. Quedan comprendidos dentro de la definición “*servidores públicos militares*” los servidores militares federales integrantes de las fuerzas armadas y los servidores militares de los Estados, Territorios y Distrito Federal, así como los integrantes de las policías militares y de los cuerpos de bomberos militares de éstos²⁷. Diferente es la situación de la Policía Civil (“Policía Judiciária”), cuyos miembros revisten la calidad de funcionarios civiles del Estado,

²³ Vide José Vida Soria, José Luis Monereo Pérez, Cristóbal Molina Navarrete y María Nieves Moreno Vida, Manual de Derecho Sindical. Sexta Edición. Editorial Comares, 2011, p. 67-68.

²⁴ Artículos 12 y 23 (numeral 2) Constitución de Grecia.

²⁵ Artículo 267 y 279 de la Constitución de Portugal.

²⁶ Vide. Franco Carinci, Raffaele de Luca Tamajo, Paolo Tosi y Tiziano Treu, Derecho del Trabajo 1. El derecho sindical, Comares editorial, Granada, 2015, p. 119 y 120 y 360.

²⁷ Art. 37, numerales VI y VII y art. 42, Constitución de la República Federativa de Brasil.

para la cual la prohibición constitucional no opera. De allí que, en lo que respecta a los funcionarios policiales, se da una dicotomía en cuanto al régimen de libertades sindicales, ya sea que se trate de la Policía Militar (rige la prohibición legal y constitucional de “sindicalización y huelga”) o de la Policía Civil (para quienes dicha prohibición no existe)²⁸

El régimen constitucional peruano al tiempo que reconoce el derecho de sindicación y huelga de los servidores públicos, excluye explícitamente a “...los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional”²⁹.

Por su parte la Constitución de Chile establece expresamente que los funcionarios del Estado y de las municipalidades no podrán declararse en huelga; en cuanto a los miembros de las fuerzas armadas y las fuerzas del orden y seguridad pública (Carabineros e investigaciones), al tenor de la redacción del artículo 90 de la Constitución debe entenderse que están excluidos del derecho de sindicalización.

Por último, en estudio ya citado, no obstante señalar que en casi todos los países se prevén restricciones adicionales a los miembros de las fuerzas militares y policiales, la Comisión de Expertos destaca que resulta interesante observar que en un número importante de países la legislación relativa a la aplicación del Convenio núm. 151, se aplica también al personal de las fuerzas armadas y de la policía, y que en ciertos países se reconoce incluso el derecho de negociación colectiva de la policía. La Comisión subraya que, en cualquier caso, el citado Convenio se aplica al personal civil de las fuerzas armadas y al personal civil adscrito a la policía, aunque también reconoce que en ciertos países ese personal civil no goza de derechos sindicales³⁰.

V. Los derechos sindicales y el personal militar y policial en Uruguay.

La libertad sindical, consagrada por normativa de más alto rango, integra el elenco de los derechos fundamentales. Una libertad que encuentra su fundamento político-jurídico en la Constitución de la República (artículos 57 y 72 de la Carta Magna) y en las Declaraciones,

²⁸ Cuestión que en la práctica no ha impedido la existencia de expresiones de organización y huelga entre los miembros de la policía militar (Vide. Aureci Gonzaga Farías, “La libertad sindical de la policía en Brasil”, Ediciones Universidad de Salamanca, Stud. hist., H. 3 cont., 26, 2008, pp.79-97).

²⁹ Artículo 42, Constitución Política del Perú de 1993.

³⁰ La negociación colectiva en la administración pública..., obra citada, p.18, 19 y 25.

Pactos y Convenciones sobre Derechos Humanos a los cuales Uruguay ha adherido o ratificado³¹.

Por tanto, un estudio sobre los derechos sindicales de los funcionarios de los órganos de seguridad (interna y externa) del Estado debe enmarcarse dentro de la arquitectura de los derechos fundamentales consagrados por el sistema jurídico-constitucional.

En principio, puede afirmarse, salvo previsiones expresas en contrario, que desde una perspectiva teórica es posible admitir que los miembros de las fuerzas armadas y de la policía, en tanto personas sujetas a una relación de trabajo por cuenta ajena, poseen el derecho a sindicalizarse y ejercer actividad sindical³².

De acuerdo al régimen constitucional uruguayo los militares y policías en actividad, salvo el derecho al voto, tienen vedado bajo pena de destitución e inhabilitación de dos a diez años para ocupar cualquier empleo público desarrollar cualquier actividad de carácter político³³. Estos funcionarios estatales sujetos a leyes especiales, estatutos particulares que regulan la relación funcional entre éstos y el Estado³⁴. Estos estatutos tratan de los derechos, deberes e incompatibilidades que rigen para militares y policías, así como el régimen disciplinario que les es aplicable.

i) Miembros de las Fuerzas Armadas y personal civil del Ministerio de Defensa Nacional.

Tratándose de los miembros de las fuerzas armadas rige la Ley Orgánica Militar, estatuto jurídico aprobado en la década de los setenta que ha sido objeto de sucesivas modificaciones a lo largo del tiempo³⁵. Además los militares están sujetos al Código Penal Militar, un conjunto de disposiciones que regula la actuación de los militares desde el punto de vista penal. El Código Penal Militar establece una serie de figuras delictivas específicas que le son imputables al personal de las fuerzas armadas, así como las sanciones penales que corresponde aplicar en caso incurrir en algunos de los tipo delictivos previstos.

De acuerdo a la Ley Orgánica Militar el personal dependiente del Ministerio de Defensa Nacional (fuerzas armadas y servicios auxiliares) se clasifica en tres categorías: a) personal militar; b) personal civil; y c) personal para-militar.

³¹ Declaraciones, Pactos y Convenciones que más allá de su ratificación ingresan al sistema constitucional en virtud del artículo 72 de la Carta política, conformando lo que se ha dado en llamar el "Block de Constitucionalidad".

³² Sin perjuicio de reconocer, vale la aclaración, la singularidad de las funciones que estos funcionarios estatales tienen a su cargo y el carácter armado de los organismos en que prestan servicios.

³³ Numeral 4º, artículo 77 de la Constitución de la República.

³⁴ Literal A), artículo 59 de la Constitución ("*La ley establecerá el Estatuto del Funcionario sobre la base fundamental de que el funcionario existe para la función y no la función para el funcionario. Sus preceptos se aplicarán a los funcionarios dependientes: A) Del Poder Ejecutivo, con excepción de los militares, policías y diplomáticos, que se regirán por leyes especiales.*")

³⁵ Decreto –Ley No. 14.157 de 21/02/1974.

El personal militar es el que se encuentra bajo el “Estado Militar”, situación jurídica que define sus especiales obligaciones, deberes y derechos. Impone un conjunto de obligaciones e inhibiciones entre las cuales pueden citarse el deber de obediencia, deber de respeto y subordinación, sometimiento a la jurisdicción militar y abstención de toda actividad política³⁶.

En cuanto al personal civil, el cual presta funciones en dependencias del Ministerio de Defensa Nacional, servicios auxiliares y aquellos que la ley ha puesto a cargo de dicha Secretaria de Estado (por ejemplo: Instituto Antártico Uruguayo, la Dirección Nacional de Meteorología), éste se rige por el Estatuto del Funcionario Público al igual que el resto de los funcionarios de la Administración Central³⁷.

Mientras que el personal para –militar (personal civil equiparado) está sujeto a la jurisdicción militar disciplinaria, sin perjuicio de continuar rigiéndose por el Estatuto del Funcionario Público en todo aquello que no se oponga a la Ley Orgánica Militar.

De las tres categorías de personal descritas el personal civil queda sin lugar a dudas amparado por los derechos de libertad sindical, por lo cual tienen derecho a crear sindicatos y organizaciones de grado superior (federaciones y confederaciones), afiliarse a una organización sindical nacional e internacional, realizar actividades sindicales en defensa y promoción de sus intereses socioeconómicos, ejercer el derecho a la huelga y negociar colectivamente.

En tanto que el personal militar se encuentra inhibido de ejercer estos derechos al estar sometido a un régimen disciplinario que prohíbe todo acto de carácter colectivo o que implique romper con la cadena de mando. El Código Penal Militar que rige para este personal militar prevé las figuras delictivas de la desobediencia (incumplimiento de una orden), la insubordinación (quebrantamiento de la disciplina), el motín (desobediencia colectiva) y la demanda colectiva³⁸.

³⁶ Artículo 57,58, 59, 61 y 63 D. Ley 14.157.

³⁷ Ley No. 19.121, de 20/08/2013. Un caso particular es el del personal civil del Servicio de Construcciones, Reparaciones y Armamento de la Armada el que, sin perjuicio de su relación estatutaria con el Estado, se rige desde el punto de vista por las retribuciones fijadas por el Grupo 8 “Industrias de productos metálicos, maquinarias y equipos”, sub grupo 01 “Diques, Astilleros y Varaderos” del Consejo de Salarios.

³⁸ Artículos 37 (Desobediencia), 39 (Insubordinación), 40 (Motín) y 41 (“De la demanda colectiva. Cometan delito los militares o equiparados que en número no menor de lo establecido en el artículo precedente, formulen pedidos, sea por cuenta propia, sea ejerciendo o atribuyéndose la representación

Con respecto al personal equiparado deben hacerse algunas consideraciones particulares; en principio al estar sometidos a la jurisdicción militar disciplinaria quedarían inhibidos de ejercer los derechos sindicales, no obstante, puede observarse que las organizaciones sindicales que actúan en la esfera del Ministerio de Defensa, Caja militar y Hospital Militar, se integran con funcionarios civiles y equiparados (la Asociación de Funcionarios Administrativos del MDN).

A nivel de la Dirección Nacional de Aviación Civil e Infraestructura Aeronáutica, organismo dependiente del Ministerio de Defensa Nacional, existe la Asociación de Funcionarios de la Aviación Civil (AFAC), organización más representativa en cuanto nuclea a la mayoría de los trabajadores de esa repartición. También actúan otras dos organizaciones sindicales tales como la Organización de Controladores Aéreos y la Asociación de Técnicos Electrónicos. Tanto estas como la Asociación de Funcionarios Administrativos del MDN pertenecen a la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del Estado (COFE).

Por otra parte en el ámbito de los diques del estado (Diques Nacional y Dique Mauá), perteneciente a la Armada Nacional y cuyos funcionarios revisten en la planilla de esta fuerza dependiente a su vez del Ministerio de Defensa Nacional, existe una organización de carácter sindical que nuclea a los Funcionarios de esta repartición del Estado.

ii) Personal Policial.

Con el cambio político que se genera a partir del año 2005 – llegada al Gobierno de la fuerza de izquierda Frente Amplio – aparecerá en el escenario sindical un fenómeno nuevo y ciertamente novedoso: el surgimiento de organizaciones sindicales de policías y bomberos. Organizaciones que irrumpen en la escena sindical con planteamientos y reivindicaciones propias. Una situación no exenta de complejidades para el movimiento sindical y para el gobierno. Sí bien una parte de estas organizaciones se afiliaran al PIT-CNT, exhibirán una tendencia a la fragmentación producto de la propia inexperiencia y la carencia de formación sindical.³⁹

de la unidad a que pertenecen o de otras unidades, del Ejército o de la Marina. Este delito se castiga con la mitad de la primera pena establecida en el artículo precedente.”)del Código Penal Militar.

³⁹ La Coordinadora Nacional de Sindicatos Policiales creada el 4/X/2006 está afiliada al PIT-CNT.

Debe señalarse que en el ámbito policial los Oficiales de policía (personal superior de la Policía que pertenece a la Escala de Oficiales⁴⁰) se encuentran nucleado en el Circulo Policial del Uruguay, una asociación de carácter civil que tiene entre sus cometidos *“Asumir la representación de los asociados en los actos y gestiones que suponga o signifique una aspiración colectiva”*. El Circulo Policial del Uruguay dista de constituir una organización sindical propiamente dicha. Se trata más bien de una organización de carácter asociativo y cultural; una organización que más allá de los fines establecidos en sus estatutos actúa, igual que cualquier organización de tipo profesional, como instrumento de presión de la oficialidad policial⁴¹.

Si bien se trata de una fuerza civil, dada la función específica que cumple la policía, el carácter de cuerpo armado y el régimen disciplinario al que están sometidos, preexistía una tendencia predominante a entender que los funcionarios policiales no podían sindicalizarse ni realizar huelga.⁴² De hecho los escasos los intentos ya no de sindicalizarse sino de formular reivindicaciones de carácter colectivo habían sido reprimidos por gobiernos anteriores⁴³.

La prohibición de abstenerse de toda actividad política y de ejecutar cualquier acto público o privado de carácter político salvo el voto⁴⁴, contenida en la Constitución de la República y recogida en la normativa legal y reglamentaria, constituía para la doctrina dominante como una limitante insalvable al ejercicio de los derechos sindicales por parte de los funcionarios policiales; y en particular, al ejercicio de la huelga.

Ricardo Mantero refiriéndose al tópico de la huelga, teniendo en cuenta el estatuto diferencial de la Libertad Sindical del personal policial admitido por el Convenio núm. 87, que radica en la prohibición de ejercer actividad política de cualquier tipo prevista en la normativa nacional, señala que *“...la huelga de los funcionarios policiales es susceptible de limitaciones en atención a los fines perseguidos...”*⁴⁵

⁴⁰ Conforme a la Ley Orgánica vigente el personal policial se distribuye en dos escalas: la Escala de Oficiales (alumnos policiales, oficiales subalternos, oficiales jefes y oficiales superiores) y la Escala Básica (demás personal policial), artículo 47, Ley No. 19.315, 18/02/2015.

⁴¹ Sobre el Estatuto del CIRCULO POLICIAL DEL Uruguay puede consultarse en el siguiente link: cpurug.galeon.com.

⁴² Ley No. 13.963 de 22/05/1971(Ley Orgánica Policial) y modificaciones (Leyes 15.098, 23/12/1980 y 15.749, 17/06/1987), y reglamentos disciplinarios aplicables (Decreto 644/971, Decreto 75/972 y Decreto 427/987).

⁴³ Tal fue el caso de lo ocurrido en los años noventa durante el Gobierno del Dr. Luis Alberto Lacalle.

⁴⁴ Artículo 30 de la Ley Orgánica Policial, con la modificación introducida por el artículo 3 de la Ley 15.749).

⁴⁵ Ricardo Mantero Alvarez, *Limites al derecho de huelga*, Ediciones Jurídicas Amalio M. Fernandez, Montevideo, 1992, p. 176.

En tanto, Marisa Arizeta y Beatriz Durán, tras un análisis minucioso de la normativa internacional y nacional (disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias) concluyen que el personal policial no tiene prohibido el derecho de huelga, sin perjuicio del problema de que se presenta en cuanto a los límites entre huelga política y huelga profesional a efectos del efectivo ejercicio de ese derecho⁴⁶.

Con la Administración que se instala a partir de marzo del 2005 la sindicalización policial será primero reconocida de hecho, una realidad social incontrastable admitida por el Gobierno y luego, tras la aprobación de la Ley No. 19.740, 2/01/2006 (Protección y promoción de la libertad sindical) y la ley No. 18.508, de 26/06/2009 (Relaciones laborales en el sector público), garantizada en el plano jurídico.

Ambas leyes introducen modificaciones importantes en el Derecho Sindical uruguayo. La primera de las normas citadas consagra un mecanismo de protección contra los actos de discriminación sindical tendiente a proteger el ejercicio de esta actividad con relación al empleo o el acceso al mismo; asimismo prevé una serie de medidas de promoción de la libertad sindical (licencia sindical remunerada, retención de cuota sindical y facilidades para el ejercicio de la acción sindical). Norma que dado su carácter general (aplicable a las relaciones de trabajo en el sector público y privado) debe entenderse que, con la salvedad de los militares, es de aplicación a todos los funcionarios públicos, incluido los policías.

La Ley 15.508, en su artículo 3º, reconoce el derecho a la negociación colectiva de todos los funcionarios públicos con las exclusiones, limitaciones y particularidades previstas en los Convenios la OIT núm. 87 (art.9º) y 151 (numerales 2 y 3 del art. 1º). Estas disposiciones – como ya nos hemos referido en este trabajo – establecen que será la legislación nacional la que deberá determinar hasta qué punto es aplicable a las fuerzas armadas, a la policía y a los empleados o funcionarios de alto nivel las garantías previstas en dichos Convenios. No obstante esta disposición de la ley, en la legislación uruguaya no existía un dispositivo legal que habilitara interpretar que el personal policial quedaba excluido de ejercer el derecho de negociación colectiva.

En otras palabras, en tanto ausencia de norma legal en ese sentido y que además le es aplicable el régimen previsto por la Ley 19.740 – lo que implica reconocerles el derecho a sindicalizarse – debe interpretarse que no existían fundamentos para excluirlo a los policías del

⁴⁶ Marisa Arizeta y Beatriz Durán, “La policía y la huelga en Uruguay” ponencia presentada en XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Chile 2012 (isssl.org/wp-content/uploads/2013/03/Uruguay-ArizetaDuran.pdf).

ámbito de aplicación de la ley de negociación colectiva en el sector público. De allí que coincidimos plenamente con Arizeta y Durán cuando afirman que la legislación uruguaya reconoce el derecho de negociación colectiva a los funcionarios policiales⁴⁷.

Quedaba sin embargo pendiente la cuestión de la huelga. Resulta común destacar la existencia de un tríptico – puesto de relieve por la doctrina alemana ya en los albores del Derecho Sindical – compuesto por tres pilares: el sindicato, la huelga y la negociación colectiva. La inexistencia de uno invalida la existencia de los demás. Por tanto, a nuestro juicio, por lo menos hasta la aprobación de la nueva Ley Orgánica Policial, y con las previsiones formuladas por Arizeta y Durán con respecto de la huelga política, los funcionarios policiales podían ejercer el derecho de huelga.

La actual Ley Orgánica Policial adoptada a principios del año 2015 (Ley No. 19.315, 18/02/2015) vino a modificar en parte el panorama hasta aquí descripto. A diferencia de sus antecesoras la nueva ley orgánica introduce previsiones específicas sobre la sindicalización y la huelga. Al tiempo que consagra el derecho a la sindicalización, establece que le está expresamente prohibido al personal policial en actividad *“...tanto el ejercicio de la huelga como la concentración y la manifestación con armas de fuego o uniforme, o la ocupación de los lugares de trabajo, así como impedir el libre acceso a los mismos y la obstaculización del normal desarrollo de las actividades.”*⁴⁸.

A su vez, del elenco de prohibiciones previstas por la ley en su artículo 37 surge que el personal policial está inhibido de formular manifestaciones que atentan contra el respeto a los Poderes del Estado, sus autoridades o realicen críticas sobre la organización y estructura de la institución, gestión y políticas adoptadas por las autoridades.

Indudablemente –y aunque implicó un avance con relación a las leyes orgánicas anteriores al incluir el derecho de sindicalización entre los derechos del personal policial – la nueva ley orgánica ha significado un cierto retroceso si consideramos el proceso iniciado con la aprobación primero de la Ley 17.940 y luego la Ley 18.508. Reconoce el derecho de sindicalización pero consagra restricciones a su ejercicio al prohibir la huelga, tanto en su forma típica (abstención de trabajar) como en sus modalidades atípicas (ocupación, piquetes).

En esta materia el legislador no atendió a los criterios formulados por los órganos de contralor de la OIT, en particular el Comité de Libertad Sindical. El Comité de Libertad Sindical

⁴⁷ Obra citada.

⁴⁸ Literal M), artículo 35, Ley 19.315,18/02/2015.

ha admitido que el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, incluso de prohibiciones, cuando se trate de la función pública (militares, policías y quienes “*ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado*”) o de servicios esenciales (fuerzas armadas, policías y bomberos – a criterio del Comité – pueden ser considerados servicios esenciales en sentido estricto). En tales casos los trabajadores deben gozar de una protección adecuada, “*garantías apropiadas*” a fin de que se les compensen las restricciones impuestas al ejercicio del derecho de huelga⁴⁹. Precisamente, esa ausencia de garantías compensatorias en la ley hace cuestionable la solución seguida por el legislador uruguayo en el caso de los funcionarios policiales y bomberos.

Un aspecto que no ingresaremos aquí, dado que su análisis excedería el marco que nos hemos trazado en este trabajo, es el que tiene que ver con la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la disposición de la Ley Orgánica Policial que prohíbe la huelga a estos funcionarios; cuestión que a la luz del artículo 57 de la Constitución de la República deja dudas. La Carta Magna no crea el derecho de huelga sino que, en tanto utiliza la expresión “*Declárase*”, lo que hace es consagrar un derecho que reconoce preexistente, y ese acogimiento se hace en “*términos amplísimos*”⁵⁰ por cuanto no define la huelga ni la delimita. La constitución se circunscribe a establecer que sobre esa base se deberá reglamentar su ejercicio y efectividad, lo que en otras palabras quiere decir el constituyente es que se deberá garantizar el pleno ejercicio de este derecho, estando vedado al legislador⁵¹, salvo caso de colisión con otros derechos de rango superior, restringir o limitar el derecho de huelga⁵².

Otra cortapisa que se introduce al ejercicio de la actividad sindical tiene que ver con la limitación en cuanto a la posibilidad de formular críticas con respecto a la organización y estructura de la institución policial, gestión y políticas adoptadas por autoridades. Medidas que puede ser explicable en función de la naturaleza del instituto policial y de tratarse de funcionarios públicos sometidos a un régimen jerárquico y disciplinario particular.

Para finalizar, un aspecto a destacar, la ley no prohíbe la concentración o la manifestación siempre y cuando que estas acciones sindicales se lleven a cabo sin porte de armas o uniforme. Debemos señalar que se trata de una solución acertada, porque si bien la

⁴⁹ Párrafos 573, 574, 578, 585, 595 y 596. Recopilaciones de decisiones y principios... 5ª edición revisada, obra citada.

⁵⁰ Ricardo Mantero Alvarez, obra citada, p. 73.

⁵¹ Tratándose de un derecho constitucional solo podría reglamentarse mediante una ley. La doctrina ha entendido que también podría ser objeto de reglamentación, en ejercicio de la autonomía colectiva, a través del convenio colectivo o mediante la autoregulación.

⁵² “*Declarase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad*” (inciso 3º).

policía reviste el carácter de fuerza civil no deja de constituir un cuerpo armado. El porte de arma y el uso de uniforme en concentraciones y manifestaciones de protestas o reivindicaciones, por más legítimas que sean, pueden constituir un peligro para los derechos ciudadanos y el propio prestigio de la policía en cuanto garante de la seguridad de las personas.

Epílogo.

En síntesis y a modo de conclusión podemos afirmar que:

1. Las normas de fuente internacional (Declaraciones, Pactos, Convenciones internacionales y convenios y Recomendaciones internacionales del Trabajo) no excluyen ab initio a los miembros de las fuerza armadas y de la policía de los derechos sindicales, sino que dejan librado a la legislación nacional determinar en qué grado y extensión se aplicarán estos derechos a militares y policías.
2. Tanto la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones como el Comité de Libertad Sindical, han sostenido en forma reiterada que las restricciones a la aplicación de los Convenios 87 y 151 a los miembros de la policía y de las fuerzas armadas, salvo el personal civil, no implica necesariamente una violación de estos Convenios.
3. En casi todos los países el personal militar y de los cuerpos de seguridad (militarizados) se encuentra excluido de los derechos sindicales, salvo el caso del personal civil de estos organismos. Tratándose de la policía, personal de seguridad de carácter civil, se comprueba una tendencia a reconocerles el ejercicio de los derechos de libertad sindical aunque con ciertas restricciones, entre las cuales figura la prohibición de ejercer el derecho de huelga.
4. En Uruguay los miembros de las fuerzas armadas (militares y para-militares), los que se encuentran sometidos a un régimen estatutario particular dada las funciones estatales específicas que desempeñan, están excluidos de los derechos de libertad sindical. Excepción que no incluye al personal civil de la Defensa que se encuentra regido por el Estatuto común a todos los funcionarios de la Administración Central (Poder Ejecutivo).
5. De acuerdo a la actual Ley Orgánica Policial estos funcionarios (entre los cuales queda comprendido el personal del cuerpo de Bomberos) pueden ejercer los derechos de sindicación, negociación colectiva y realizar actividades sindicales con las limitaciones previstas en dicho marco normativo. Entre esas restricciones las más importantes tienen que ver con la

prohibición al ejercicio de la huelga, y realizar concentraciones y manifestaciones con armas o uniforme.

--///--