



## ANÁLISIS DE LA RECLAMACIÓN NÚM. 3447 EN EL MARCO DE LA OIT: A PROPÓSITO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, EL DERECHO DE HUELGA Y LA LIBERTAD SINDICAL

**BÁRBARA TORRES GARCÍA** 

*Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,  
Universidad de Santiago de Compostela  
barbara.torres.garcia@usc.es*

**SUMARIO:** 1. Introducción: planteamiento del caso. 2. Delimitación del objeto procesal. La inclusión del derecho a la negociación colectiva y a la huelga en el contenido esencial de la libertad sindical. 2.1. El tratamiento de la libertad sindical en el ámbito de la OIT. Breves consideraciones. 2.2. El contenido de la libertad sindical: controversias sobre huelga y negociación colectiva. 3. Cuestiones procesales: breves consideraciones sobre el proceso de queja. 4. Cuestiones de fondo: estudio jurídico-crítico de las pretensiones planteadas. 4.1. El derecho a la negociación colectiva: a vueltas con el criterio de la representatividad. 4.2. El derecho de huelga: valoración crítica-jurídica de la Instrucción 1/2023. 5. A modo de conclusión. Bibliografía.

**RESUMEN:** Este trabajo centra su atención en la reclamación núm. 3447, tramitada ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la Organización Internacional del trabajo (OIT). A partir de ella, se analizan dos de las garantías más relevantes y protegidas en el ámbito de esta Organización: el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga. En este contexto, este estudio adopta un enfoque jurídico procesal, orientado, por una parte, a dilucidar si las garantías mencionadas forman parte del contenido de la libertad sindical y, por otra, a examinar los argumentos planteados por la organización querellante.

**PALABRAS CLAVE:** libertad sindical, negociación colectiva, huelga, Convenio OIT 87, Convenio OIT 98.

## ANALYSIS OF COMPLAINT NO. 3447 WITHIN THE FRAMEWORK OF THE ILO: CONCERNING COLLECTIVE BARGAINING, THE RIGHT TO STRIKE AND FREEDOM OF ASSOCIATION

**ABSTRACT:** This paper focuses on complaint No. 3447, filed with the Committee on Freedom of Association (CFA) of the International Labour Organisation (ILO). Based on this complaint, it analyses two of the most frequently discussed and protected guarantees within the scope of this Organisation: the right to collective bargaining and the right to strike. In this context, this study adopts a procedural legal approach, aimed, on the one hand, at clarifying whether the aforementioned guarantees form part of the content of freedom of association and, on the other, at examining the arguments put forward by the complainant organisation.

**KEYWORDS:** freedom of association, collective bargaining, strike, ILO Convention 87, ILO Convention 98.

Recibido: 22/10/2025

Aceptado: 01/11/2025

## 1. Introducción: planteamiento del caso

El estudio de las transformaciones del trabajo (derivadas de la digitalización, la globalización o la transición ecológica) centran la atención de la mayoría de la doctrina laboralista. Por el contrario, cuestiones más tradicionales, como la configuración jurídica del derecho de huelga o el régimen de la negociación colectiva parecen quedar relegadas a un segundo plano en el debate académico. Sin embargo, estas instituciones de corte más clásico despiertan un renovado interés, especialmente tras ciertos pronunciamientos nacionales e internacionales que obligan a reflexionar sobre su configuración y extensión.

Precisamente, el tema central de este trabajo es la revisión de ambas garantías mencionadas, desde la perspectiva del Derecho de la Organización Internacional del Trabajo (en lo siguiente, OIT). En particular, se estudiará el *Caso núm. 3447* tramitado ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) de esta Organización<sup>1</sup> e iniciado por la RECLAMALAJ<sup>2</sup> contra el Gobierno de España. En este procedimiento se dirime la posible vulneración de los Convenios de la OIT: 1) número 87 de 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (en adelante, Convenio OIT 87); 2) número 98 de 1949, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio OIT 98); 3) número 151 de 1978, sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública (Convenio OIT 151); y 4) número 154 de 1981, sobre la negociación colectiva (Convenio OIT 154). Los alegatos principales en los que la asociación querellante fundamenta esta reclamación giran en torno a dos cuestiones esenciales.

En primer lugar, la violación del derecho de los Letrados y Letradas de la Administración de Justicia (LAJ) a la negociación colectiva, entendiendo que la interpretación de los criterios de representatividad vigentes en España priva *de facto* a este cuerpo del ejercicio real dicha garantía. Sin ánimo de adelantar contenido, para la organización reclamante, la integración de los LAJ en las mesas generales de negociación para el personal al servicio de la Administración de Justicia (en las que predominan otros cuerpos de la oficina judicial de rango inferior) conlleva que sus intereses específicos queden diluidos y, en consecuencia, insuficientemente representados. En este sentido, RECLAMALAJ solicita que se reconozca para este cuerpo un ámbito propio de negociación colectiva, exclusivo y excluyente respecto del resto del personal de la Administración de Justicia, que permita garantizar de forma efectiva la defensa de sus condiciones laborales e intereses profesionales<sup>3</sup>.

En segundo lugar, se argumenta la vulneración del derecho de huelga. En relación con esta cuestión, la asociación demandante aduce que, como respuesta al ejercicio legítimo de esta garantía por parte de los LAJ, el secretario general de la Administración de Justicia dictó la *Instrucción 1/2023*<sup>4</sup>, restrictiva de ciertos derechos. En detalle, se alega que esta 'orden' supone una medida de carácter sancionador y disuasivo, incompatible con el libre ejercicio del derecho de huelga<sup>5</sup>. Así las cosas, RECLAMALAJ considera que esta y la anterior actuación administrativa suponen la vulneración del art. 28 de la Constitución Española (CE) y, particularmente, de los Convenios de la OIT 87 y 98, ratificados por España.

En dichas circunstancias, este trabajo se presenta como un análisis jurídico de este procedimiento de queja iniciado ante la OIT, analizando tanto cuestiones procesales como

<sup>1</sup> OIT, Informe definitivo. Informe 405, marzo 2024. Caso número 3447 (España). Disponible en: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=1000:50001](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:50001) (última consulta: 14/10/2025).

<sup>2</sup> Asociación para la Reclamación para la Defensa de los Derechos Profesionales de los Letrados de la Administración de Justicia.

<sup>3</sup> *Ibidem*, párrafo 339.

<sup>4</sup> Instrucción 1/2023, del secretario general de la Administración de Justicia, relativa al régimen de permisos durante las jornadas de huelga en el cuerpo de Letradas y Letrados de la Administración de Justicia. Disponible en: [https://www.administraciondejusticia.gob.es/documents/975819/3734703/Instrucci%C3%B3n+1\\_2023%2C+relativa+al+regimen+de+sustituciones+durante+huelga+%28firmada%29.pdf/19debfcf-e05e-061e-91af-1d9e773b8024?version=1.0&t=1679655073870&download=true](https://www.administraciondejusticia.gob.es/documents/975819/3734703/Instrucci%C3%B3n+1_2023%2C+relativa+al+regimen+de+sustituciones+durante+huelga+%28firmada%29.pdf/19debfcf-e05e-061e-91af-1d9e773b8024?version=1.0&t=1679655073870&download=true) (última consulta: 14/10/2025).

<sup>5</sup> OIT, *op. ult. cit.*, párrafo 342.

materiales. Con este fin, en un primer momento, se ofrecerá unas breves consideraciones acerca de los derechos presuntamente vulnerados (negociación colectiva y huelga), analizando su inclusión en la garantía fundamental de la libertad sindical. En segundo lugar, se valorará la idoneidad del cauce procedimental seguido para la tramitación de la queja ante el CLS. Finalmente, se procederá al estudio de los argumentos de fondo que sustentan esta reclamación, lo que obligará a esta autora a apartarse, sustancialmente, del Derecho de la OIT y adentrarse en el Derecho interno español. De este modo, se analizará: 1) el régimen aplicable a los LAJ; 2) la práctica administrativa seguida por la Administración de Justicia española; y 3) la respuesta ofrecida por los órganos jurisdiccionales nacionales frente a conflictos sustancialmente coincidentes con el presentado ante la OIT, destacando la ausencia de una línea jurisprudencial consolidada.

## 2. Delimitación del objeto procesal. La inclusión del derecho a la negociación colectiva y a la huelga en el contenido esencial de la libertad sindical

### 2.1. El tratamiento de la libertad sindical en el ámbito de la OIT. Breves consideraciones

No hay duda de que la libertad sindical es uno de los pilares esenciales en los que la OIT basa su actuación<sup>6</sup>. Prueba de tal afirmación es que ya la *Constitución (de 1919)* consagraba, en su preámbulo, esta garantía como uno de sus principios fundamentales. En el mismo sentido, y con posterioridad, la *Declaración de Filadelfia de 1944*, sobre los fines y objetivos de esta Organización, reafirmaba la relevancia de tal derecho, apuntando que la libertad de expresión y de asociación era esencial para el progreso constante [apartado I, b)]. Además, este último texto, reconocía la obligación de la OIT de “lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores” a los efectos de “mejorar continuamente la eficiencia en la producción” [apartado III, e)].

Por su parte, la posterior *Declaración de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales de la OIT*, establece el deber de todo Estado Miembro de “respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales”, entre los que se encuentra la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva<sup>7</sup>. La peculiaridad de esta Declaración es su carácter universal, dado que su exigencia se extiende a todos los Estados miembros por el mero hecho de pertenecer a esta Organización, con independencia de que hayan ratificado, o no, los convenios específicos que desarrollan dichos principios. Así, la libertad sindical se impone a cualquier Estado parte, que deberá proteger este derecho y promocionarlo mediante acciones políticas y legislativas coherentes con los valores fundacionales de la OIT. Un comportamiento proactivo de respeto que ha de ser controlado por el CLS<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> De la misma opinión, entre otros, ÁLVAREZ CUESTA, H., afirmando que el principio de libertad sindical forma parte del “corazón” de esta Organización. De esta autora, “Libertad sindical”, en GARCÍA MURCIA J. (Dir.), *La influencia de los convenios y recomendaciones de la OIT en la legislación social española*, Agencia Estatal. Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2024, p.553.

<sup>7</sup> El art. 2 de esta Declaración, enmendada en 2022, reconoce como principios fundamentales de la OIT: 1) la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; 2) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; 3) la abolición efectiva del trabajo infantil; 4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y 5) un entorno de trabajo seguro y saludable.

<sup>8</sup> Desde su creación, en el año 1951, a este Comité se le ha otorgado la competencia para examinar las quejas planteadas sobre posibles violaciones del principio fundamental de la libertad sindical, aun cuando el Estado afectado no haya ratificado los convenios internacionales que regulan y desarrollan esta garantía. Véase, entre otros, OIT, Informe 344, marzo 2007. Caso número 2460 (Estados Unidos de América), párrafo 985. Disponible en: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:290983](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290983) 5 (última visita: 14/10/2025).

En esta evolución normativa, la *Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa* también hace mención expresa de este principio, integrándolo dentro del concepto de trabajo decente. En efecto, en ella se resalta que “la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes” para garantizar unas condiciones de trabajo dignas en un mercado laboral marcado por múltiples y continuas transformaciones [apartado A, iv)]. Una relevancia que se remarca en la *Declaración del Centenario de 2019, sobre el Futuro del Trabajo*<sup>9</sup>, en la que se consigna el compromiso de la OIT de orientar sus esfuerzos a promover los derechos de los trabajadores como elemento clave para alcanzar un crecimiento inclusivo y sostenible, prestando especial atención a la libertad sindical como ‘garantía instrumental’<sup>10</sup> a los efectos alcanzar un equilibrio entre los intereses empresariales y de los trabajadores [apartado A, vi)].

En todo caso, en el ámbito normativo de la OIT, en materia de libertad sindical, son dos los instrumentos clave o básicos<sup>11</sup> que se deben considerar. Por una parte, el ya mencionado Convenio OIT 87 (de 1948) y, por otra, el número 98 (de 1949). El nexo entre ambas convenciones se resume en el hecho de que mientras el primero de ellos garantiza la libertad sindical contra las injerencias del Estado, el de 1949 la garantiza frente a las intromisiones del empleador<sup>12</sup>.

En detalle, el Convenio OIT 87 aborda la libertad sindical en sus dimensiones colectiva y organizativa, encargándose, fundamentalmente, de regular las relaciones entre los sindicatos y los poderes públicos. Su objetivo es doble: a) evitar que el Estado impida, mediante obstáculos legales o fácticos, que los sindicatos se constituyan y funcionen libremente; y b) asegurar la libre afiliación de los trabajadores a aquella organización que entiendan que mejor les representa<sup>13</sup>. Por su parte, el Convenio OIT 98 ofrece protección a los trabajadores “contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical” (art. 1.1) y, en especial, frente: 1) a cualquier actuación empresarial que pretenda condicionar el empleo de una persona al hecho de no estar afiliado a un sindicato; y 2) al despido o al perjuicio causado al trabajador por causa de su afiliación a una organización de este tipo o de su participación en actividades sindicales (art. 1.2). Además, este último texto declara la necesidad de todo Estado de garantizar que tanto las organizaciones de los trabajadores como las de los empleadores disfruten de un adecuado régimen de salvaguarda contra toda intromisión de unas respecto de otras, esto es, que los empresarios no interfieran en las cuestiones sindicales de los trabajadores y viceversa.

Ahora bien, ni el Convenio OIT 87 ni el número 98 definen, de manera exhaustiva, el contenido material de la libertad sindical, el cual, según la doctrina mayoritaria, habría de incluir “derechos positivos de hacer y negativos de no hacer, en una doble vertiente individual y colectiva”<sup>14</sup>. Quizá,

<sup>9</sup> Para un estudio detenido del valor de esta Declaración, consúltese, GIL Y GIL, J.L., “La declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo”, *Revista general de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 57, 2020.

<sup>10</sup> GIL Y GIL, J.L., califica la libertad sindical y la negociación colectiva como “derechos condición” o habilitantes (*enabling rights*), entendiendo que el respeto y el ejercicio de los mismos es condición necesaria para la realización de otras garantías. De este autor, “Procedimiento por violación de la libertad sindical”, en USHAKOVA, T. (Dir.), *Procedimientos especiales de la OIT: reflexiones y propuestas en el contexto del centenario*, Cinca, Madrid, 2020, p. 165.

<sup>11</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “La libertad sindical y el Convenio 87 (1948) OIT”, *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1999, p. 125.

<sup>12</sup> WILFRED, J., “Los convenios y los procedimientos de la OIT en materia de libertad sindical”, *Revista de política social*, núm. 72, 1966, p. 7.

<sup>13</sup> OJEDA AVILÉS, A., “Delimitación, contenido y restricciones de la libertad sindical”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (Coord.), *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Tecnos, Madrid, 1986, p. 23. Para un estudio más detenido, ROLDÁN MARTÍNEZ, A., “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)”, *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 7, núm. especial, 2019, pp. 197-217.

<sup>14</sup> BAYLOS GRAU, A., “Las normas internacionales del trabajo: la importancia de la dimensión colectiva y el alcance universal de los derechos laborales”, *Cuadernos de información sindical*, núm. 57, 2019, p. 35.

en esta tarea de delimitación del contenido, son de ayuda otras normas posteriores que completan los Convenios mencionados desde múltiples enfoques. En este sentido, se podría traer a colación los ya aludidos Convenios OIT 151 y 154, así como el Convenio número 135 de 1971, sobre los representantes de los trabajadores, o el número 141 de 1975, sobre las organizaciones de trabajadores rurales.

## 2.2. El contenido de la libertad sindical: controversias sobre huelga y negociación colectiva

La ausencia de una definición expresa del derecho de libertad sindical en los Convenios OIT 87 y 98 ha sido objeto de debate doctrinal y de conflictos interpretativos. Mientras que parece existir consenso acerca de que la negociación colectiva está incluida en los Convenios referenciados, la situación resulta más controvertida respecto del derecho de huelga. La inclusión de esta última garantía dentro de lo que se entiende por ‘acción sindical’ ha generado, especialmente en los últimos tiempos, discrepancias en el seno de los órganos de control de esta Organización. Controversias que han desencadenado la presentación, por parte del director general de la OIT, de una opinión consultiva ante la Corte Internacional de Justicia (en lo siguiente, CIJ), en concordancia con lo dispuesto en el art. 37.1 de Constitución de la OIT<sup>15</sup>. En particular, la cuestión elevada al tribunal quedó formulada en los siguientes términos: ¿está protegido el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones sindicales por el Convenio OIT 87?<sup>16</sup>

El artículo 3 del Convenio OIT 87 dispone que “las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades”, así como el de “formular su programa de acción”. La omisión o imprecisión de este precepto en cuanto a la delimitación de lo que se entiende por ‘libertad sindical’ y ‘acción sindical’ ha obligado al CLS a construir una sólida doctrina a este respecto. En esta línea, desde hace más de medio siglo, dicho Comité ha venido interpretando que, tanto el ejercicio del derecho a la negociación colectiva como el de huelga son medidas o actuaciones que forman parte de ese “programa de acción” en defensa y promoción de los intereses de las personas trabajadoras, al que se refiere el precepto citado<sup>17</sup>. En efecto, para este Comité, la negociación colectiva, como instrumento que propicia el acuerdo entre los trabajadores y los empleadores sobre cuestiones relativas a las condiciones de trabajo, es corolario indispensable de la libertad sindical<sup>18</sup>. Por consiguiente, se considera que las disposiciones o prácticas nacionales que prohíban a los sindicatos entablar negociaciones, inevitablemente,

---

<sup>15</sup> Este precepto establece que “todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de esta Constitución y de los convenios ulteriormente concluidos por los Miembros en virtud de las disposiciones de esta Constitución serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su resolución”.

<sup>16</sup> Véase la consulta en: <https://www.icj-cij.org/sites/default/files/case-related/191/191-20231110-req-01-00-en.pdf> (última visita: 14/10/2025).

<sup>17</sup> En los mismos términos se pronuncia la histórica sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 39/1986, de 31 de marzo. A este respecto, es doctrina española consolidada la que opina que la libertad sindical se compone de dos tipos de contenido: 1) el esencial; y 2) el adicional. En la primera categoría (como contenido esencial) se integra la negociación colectiva, el derecho de huelga y el planteamiento de conflictos colectivos. Por su parte, las facultades o garantías adicionales, si bien no forman parte de la esencia del derecho fundamental, su violación puede interpretarse como vulneración del art. 28 CE. En el mismo sentido, la STC 130/2021, de 21 de junio. Véase, GARCÍA NINET, J.I., y YANINI BAEZA, J., “Sentido e impacto de los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre la realidad sindical española”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 2, 1997, p. 86.

<sup>18</sup> A estos efectos, la OIT viene declarando, de manera reiterada, que “uno de los principales fines de la garantía de la libertad sindical es permitir a los empleadores y asalariados unirse en organizaciones independientes de los poderes públicos, con capacidad para determinar, por medio de convenios colectivos llevados a cabo libremente, los salarios y otras condiciones del empleo”. En OIT: *Informe VII. Libertad sindical y relaciones de trabajo*, 1947. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40jur/documents/genericdocument/wcms\\_454656.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40jur/documents/genericdocument/wcms_454656.pdf) (última visita: 14/10/2025).

frustran el objetivo y la actividad principal para los que fueron creados, lo que es contrario al mencionado art. 3 del Convenio OIT 87, al igual que al art. 4<sup>19</sup> del Convenio OIT 98<sup>20</sup>.

Por su parte, el CLS entiende la huelga como “una interrupción temporal del trabajo (o disminución) voluntaria efectuada por uno o más grupos de trabajadores” con el propósito “de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias”, así como denunciar o apoyar reclamaciones de otros asalariados<sup>21</sup>. En esos términos, dicha garantía se configura como un elemento esencial del que disponen los trabajadores y sus organizaciones para el ejercicio de su libertad sindical y, en particular, de la acción colectiva orientada a la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales frente al empleador. Desde este enfoque, no hay duda de la relación directa y necesaria entre ambas garantías, entendiendo el CLS desde sus inicios que, pese a no existir una referencia expresa al derecho de huelga en el Convenio OIT 87, la prohibición o limitación de su ejercicio puede constituir una conculcación del derecho de libertad sindical y, en consecuencia, del art. 3 del Convenio referenciado<sup>22</sup>.

Esta interpretación de los órganos de control de la OIT goza de amparo a escala internacional, especialmente, en el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas* [art. 8.1.d)] y en normas europeas que contienen referencias expresas a la huelga, integrándola en el contenido de la acción sindical. Respecto de estos últimos instrumentos, cabe mencionar, por ejemplo, la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea* (art. 28), la *Carta Social Europea* (revisada) (art. 6), así como la abundante jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Este último, pese a ciertas oscilaciones interpretativas a lo largo del tiempo, ha terminado por considerar la huelga como una manifestación esencial del derecho a la libertad sindical<sup>23</sup>.

Sin embargo, esta aparente concordia interpretativa, mantenida durante años, no es real. Desde hace ya un tiempo, el grupo de empleadores de la OIT ha discrepado acerca de la misma, lo que ha dado lugar a una crisis sin precedentes que ha comprometido la autoridad interpretativa de los órganos de control de esta Organización. En detalle, ya en el marco de la 101ª Conferencia Internacional del Trabajo (celebrada en 2012)<sup>24</sup>, dicho grupo manifestó, abiertamente, su rechazo a considerar el derecho de huelga inserto en el Convenio OIT 87<sup>25</sup>. Una oposición a la

<sup>19</sup> De acuerdo con este precepto, “deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

<sup>20</sup> OIT, Informe 344, marzo 2007. Caso número 2460 (Estados Unidos de América), *op. cit.*, párrafo 991.

<sup>21</sup> OIT, Informe 358, noviembre 2010. Caso número 2716 (Filipinas), párrafo 862. Disponible en: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2911984](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911984) (última visita: 14/10/2025). A estos efectos, RASO DELGUE, J., considera que, en un futuro, la huelga “se expresará menos en suspensiones concertadas de trabajo” y más “en acciones y denuncias a través de redes sociales, comunicaciones vía aplicaciones como WhatsApp o portales online” con la finalidad de “explicar las razones del conflicto y, al mismo tiempo, dañar la imagen y conducta de la empresa”. En “Actores y escenarios de las relaciones laborales del siglo XXI”, *Revista jurídica del trabajo*, vol. 4, núm. 12, 2024, p. 164.

<sup>22</sup> OIT, Informe de la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones. Informe III (Parte IV), 1959, p. 135, párrafo 68. Disponible en: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1959-parte4\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1959-parte4).pdf) (última visita 14/10/2025). Véase, también, de esta Organización, *Libertad sindical y negociación colectiva*, 1994, párrafo 142. Disponible en: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1994-4B\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1994-4B).pdf) (última visita 14/10/2025).

<sup>23</sup> GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., “¿Normas internacionales versus normas de la UE? De nuevo a propósito sobre el caso Laval”, *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 11, 2014, p. 9.

<sup>24</sup> OIT, *Dar un rostro humano a la globalización*, 2012, pp. 49 y ss. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174832.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf) (última visita 14/10/2025).

<sup>25</sup> Véase RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “El derecho de huelga y el Convenio 87 OIT sobre libertad sindical”, *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 3, 2015, pp. 229-236.

interpretación clásica del CLS y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC) que, aun con diferentes intensidades, se ha mantenido hasta la actualidad. Para el grupo de empleadores, el derecho de huelga no tiene ningún fundamento jurídico en los convenios de libertad sindical. En su opinión, ni los trabajos preparatorios del Convenio OIT 87, ni una interpretación de esta norma basada en la *Convención de Viena* (sobre el Derecho de los tratados) sirven de base para elaborar unas normas exhaustivas sobre las condiciones de ejercicio del derecho de huelga<sup>26</sup>. Una tesis a la que se opone, por su parte, el grupo de trabajadores, alegando, al igual que el CLS y la CEARC, que, “sin derecho de huelga, la libertad sindical quedaría privada de sustancia”<sup>27</sup>.

Este clima de disparidad interpretativa ha derivado en la presentación, en 2023, de una opinión consultiva ante el CIJ en los términos expresados al inicio de este apartado. Con ello se pretende solventar este panorama de incertidumbre jurídica sobre las obligaciones derivadas del Convenio OIT 87<sup>28</sup>. Ciertamente, este órgano judicial tiene un papel importante que desempeñar, en la medida en que de su pronunciamiento va a depender la vigencia, la aplicación y la extensión del referido convenio, así como la legitimidad de los procedimientos y órganos de control de la OIT en relación con el ejercicio del derecho de huelga. A la espera de este pronunciamiento, varios autores se han adelantado, señalando que el fallo del CIJ podría manifestarse en sentidos diferentes: 1) entender que el Convenio OIT 87 solamente contempla el derecho genérico de huelga, sin que puedan deducirse de él regulaciones detalladas, siendo necesario aprobar un protocolo complementario a esta convención con pautas concretas acerca del ejercicio de esta garantía; 2) considerar que el Convenio OIT 87 no solo estable un derecho genérico de huelga, sino que reconoce directrices específicas en cuanto a su ejercicio, rechazando la necesidad de un instrumento normativo complementario; o 3) fallar que dicho convenio no contiene ninguna referencia al derecho de huelga, de manera que la OIT no podrá ejercer controles sobre los países en relación con esta garantía, requiriendo de la aprobación de un convenio específico que contemplara y regulara este derecho<sup>29</sup>.

### 3. Cuestiones procesales: breves consideraciones sobre el proceso de queja

La existencia de discrepancias en torno al contenido del Convenio OIT 87, en relación con el derecho de huelga, no ha impedido al CLS continuar ejerciendo sus funciones con normalidad, examinando, en el marco del procedimiento especial de queja, las denuncias presentadas por organizaciones de trabajadores relativas a presuntas vulneraciones de esta garantía. Así ha ocurrido en el caso que constituye el objeto del presente estudio (núm. 3447), en el que el CLS ha admitido a trámite la queja presentada y ha procedido a su análisis sustantivo, sin cuestionar su competencia para pronunciarse sobre esta dimensión del Derecho sindical.

El CLS fue creado en 1951 por decisión del Consejo de Administración de la OIT, con el objetivo fundamental de “contribuir a la aplicación efectiva de los principios generales de la libertad sindical, que es una de las garantías primordiales para la paz y la justicia social”<sup>30</sup>. Una de las características

---

<sup>26</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADORES, *Los Convenios 87 y 98 de la OIT ¿reconocen en el derecho de huelga?*, 2013. Disponible en: [https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe\\_documents/publications/Policy%20Areas/international\\_labour\\_standards/ES/\\_2014-10-08\\_IOE\\_Nota\\_de\\_la\\_OIE\\_sobre\\_el\\_derecho\\_de\\_huelga\\_en\\_los\\_Convenios\\_87\\_y\\_98\\_con\\_glosario.pdf](https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/international_labour_standards/ES/_2014-10-08_IOE_Nota_de_la_OIE_sobre_el_derecho_de_huelga_en_los_Convenios_87_y_98_con_glosario.pdf) (última visita: 14/10/2025). Igualmente, véase, OIT, *Dar un rostro humano a la globalización*, *op. cit.*, p. 49.

<sup>27</sup> OIT, *op. ult. cit.*, p. 50.

<sup>28</sup> Véase, OIT, *Actas de la 349ª bis reunión (extraordinaria) del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, 2023. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_906593.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_906593.pdf) (última visita 14/10/2025).

<sup>29</sup> MOLINA, C.E., “¿Establece el Convenio 87 de la OIT el derecho de huelga?”, *Revista jurídica del trabajo*, vol. 4, núm.12, 2023, p. 12.

<sup>30</sup> GERNIGON, B., “El Comité de Libertad Sindical de la OIT: características principales e influencia en España”, *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1999, p. 143.

singulares de este órgano reside en su composición reducida<sup>31</sup> y tripartita, en la que se asegura una representación equilibrada de los tres grupos que integran la OIT: los gobiernos, los empleadores y los trabajadores<sup>32</sup>. Esta estructura permite preservar el carácter imparcial del Comité, garantizando al mismo tiempo el respeto del principio del tripartidismo que rige el funcionamiento de esta Organización. Así configurado, el CLS representa el órgano rector del procedimiento especial de queja, creando, durante más de su medio siglo de vida, “un cuerpo de principios que orientan no solo la resolución de problemas concretos, sino que sirven de directrices para las legislaciones y jurisprudencias nacionales”<sup>33</sup>.

Ciertamente, si en sus orígenes este órgano estaba destinado a realizar un mero examen preliminar de las quejas recibidas y elaborar unas recomendaciones, en la actualidad, su papel se ha consolidado y ampliado de manera significativa, realizando exámenes de fondo y elaborando informes detallados que el Consejo de Administración suele aprobar sin discusión<sup>34</sup>. De acuerdo con el párrafo 14 de *Procedimientos especiales para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical*<sup>35</sup>, el mandato del CLS consiste “en determinar si una situación concreta desde el punto de vista legislativo o de la práctica se ajusta a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva”. En este sentido, el cometido de este órgano y, a su vez, del propio procedimiento de queja, es valorar si la situación expuesta por la asociación denunciante (en este caso, RECLAMALAJ) es contraria a los Convenio OIT 87 y 98, estableciendo a estos efectos, un diálogo tripartito entre denunciante-denunciado y el órgano de control. En verdad, el CLS no tiene capacidad para juzgar, sancionar o condenar jurídicamente a un Estado. Este órgano carece de legitimación para imponer medidas coercitivas a los países. Su función esencial es de carácter persuasivo, ejercida mediante la formulación de recomendaciones basadas en consideraciones jurídicas, políticas y éticas<sup>36</sup>, a los efectos de inducir al Estado denunciado a modificar o corregir situaciones contrarias a los principios de libertad sindical. Así las cosas, se podría considerar que los informes del CLS son meras interpretaciones doctrinales o autorizadas (no auténticas), carentes de vinculación jurídica, pero que las legislaciones nacionales suelen aceptar y respetar<sup>37</sup>.

En todo caso, la tramitación del proceso de queja ante el CLS exige el cumplimiento de una serie de normas procesales mínimas, cuya observancia parece haberse acatado en el supuesto enjuiciado, pues nada se alega al respecto. La primera de ellas es aquella relativa a la legitimación activa. A estos efectos, se recuerda que las reclamaciones que inician este proceso “solo serán admisibles si son presentadas por una organización nacional directamente interesada en la cuestión”<sup>38</sup>, con independencia de que esta posea -o no- un reconocimiento formal y oficial por parte de las

<sup>31</sup> *Ibidem*.

<sup>32</sup> OIT, Composición de comités y otros órganos para 2021-2024. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_566456.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_566456.pdf) (última visita: 14/10/2025).

<sup>33</sup> GIL Y GIL, J.L., “Procedimiento por violación de la libertad sindical”, *op. cit.*, p. 169. Respecto de las influencias del cuerpo normativo y restantes disposiciones y pronunciamientos de la OIT en la legislación nacional española, véase, entre otros, OJEDA AVILÉS, A., y GUTIÉRREZ PÉREZ, M., “Análisis de la libertad sindical en España bajo el prisma de la OIT”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 117, 2015, pp.17-38.

<sup>34</sup> GIL Y GIL, J.L., “Procedimiento por violación de la libertad sindical”, *op. cit.*, p. 168.

<sup>35</sup> Disponible en: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:4046805:NO#E4](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:4046805:NO#E4) (última visita: 14/10/2025).

<sup>36</sup> OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 2018. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40normes/documents/publication/wcms\\_635185.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_635185.pdf) (última visita 22/07/2025).

<sup>37</sup> OIT, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Aplicación de las normas internacionales de trabajo*, 2015, párrafo 29. Disponible en: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2015-104-1A\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2015-104-1A).pdf) (última visita: 14/10/2025).

<sup>38</sup> OIT, *Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la OIT*, 2021, p. 71, párrafo 31. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GB-Compendium-2024-%5BJUR-240315-001%5D-Web-SP\\_0.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GB-Compendium-2024-%5BJUR-240315-001%5D-Web-SP_0.pdf) (última visita: 14/10/2025).

autoridades del Estado en cuestión. En efecto, la ausencia de personalidad jurídica o de inscripción oficial de la asociación querellante no constituye motivo suficiente para rechazar la queja, siempre que pueda acreditarse su existencia efectiva y una conexión relevante con los trabajadores implicados<sup>39</sup>. Tal y como reconoce la doctrina, “un procedimiento que solo estuviera a disposición de sindicatos oficialmente reconocidos tendría muy poco significado en determinados contextos” y, particularmente, “en los países en los que existe un sindicalismo único ligado al poder”<sup>40</sup>.

Más allá de las cuestiones procesales relativas a la competencia y legitimación, hay que precisar que el proceso de queja por violación de la libertad sindical se rige por los principios de escritura y de contradicción. En este sentido, la admisibilidad de la reclamación depende de que esta se formule por escrito, debidamente firmada por el representante de la organización querellante y acompañada, en la medida de lo posible, de las pruebas que fundamentan las alegaciones relativas a la vulneración del derecho de huelga y de negociación colectiva<sup>41</sup>. Además, alegatos que constituyen el cuerpo de la reclamación no han de presentar un carácter meramente político, sino que, como ocurre en el presente caso, han de apoyarse en una base fáctica sólida y concluyente<sup>42</sup>.

Una vez presentada la queja formal, el CLS da audiencia al gobierno interesado, quien ha de manifestar por escrito su postura a los efectos de esclarecer los hechos controvertidos. Oídas las partes y estudiado el asunto planteado<sup>43</sup>, el órgano instructor de control emite un informe que remite al Consejo de Administración. En esta línea, el supuesto objeto de análisis (núm. 3447) se cierra mediante Informe definitivo, en el que el CLS considera que no se requiere de un examen más detenido, entendiéndose, que no existe la vulneración planteada por RECLAMALAJ. Sin embargo y, como se verá en el próximo apartado, en el ordenamiento jurídico interno no existe una posición jurisprudencial ni tan clara ni tan firme como la sostenida por el CLS, lo que pone de manifiesto las posibles tensiones interpretativas entre el plano internacional y el marco normativo y jurisprudencial nacional en materia de derechos colectivos.

#### 4. Cuestiones de fondo: estudio jurídico-crítico de las pretensiones planteadas

Tal y como se ha mencionado al inicio de este trabajo, las pretensiones que constituyen la base del *Caso núm. 3447* presentado y tramitado ante el CLS son dos: 1) la presunta violación del derecho de negociación colectiva; y 2) la vulneración del derecho de huelga. Precisamente, sobre ambos alegatos versará el presente apartado, cuyo objetivo es realizar un breve análisis jurídico-crítico de las posiciones mantenidas por cada una de las partes a propósito de los mismos (asociación reclamante, reclamada y órgano de control). Un estudio que, necesariamente, obliga a esta autora a remitirse a la legislación y jurisprudencia nacional, pues, en el orden interno, no existe una posición consolidada y pacífica en torno a las cuestiones planteadas.

---

<sup>39</sup> *Ibidem*, p. 72, párrafo 35.

<sup>40</sup> GERNIGON, B., “El Comité de Libertad Sindical de la OIT: características principales e influencia en España”, *op. cit.*, p. 145.

<sup>41</sup> OIT, Procedimientos especiales para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical, *op. cit.*, párrafo 40.

<sup>42</sup> KOROMA, A.G. y HEIJDEN, P.F., Iniciativa relativa a las normas. Informe conjunto de los presidentes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Comité de Libertad Sindical, p. 11, párrafo 31. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_456466.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_456466.pdf) (última visita 14/10/2025).

<sup>43</sup> Durante la tramitación de este procedimiento, el CLS puede llamar o comunicarse, cuando sea necesario y de manera urgente, con el Gobierno en cuestión. En suma, este órgano de control podrá enviar un representante al país de que se trate (en la fórmula conocida como ‘misión’) con el propósito de dilucidar los hechos. Véase, KOROMA, A.G. y HEIJDEN, P.F.: *op. ult. cit.*

#### 4.1. El derecho de negociación colectiva: a vueltas con el criterio de la representatividad

En el orden interno, el art. 440 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del poder judicial (en lo siguiente LOPJ) define a los Letrados y Letradas de la Administración de Justicia (LAJ) como un cuerpo funcional superior jurídico, único, de carácter nacional, dependiente del Ministerio de Justicia, que ejerce funciones con el carácter de autoridad y que ostenta la dirección de la Oficina Judicial. A los efectos que interesan, tanto el art. 444<sup>44</sup> como el art. 496<sup>45</sup> de esta misma Ley reconocen a estos funcionarios el derecho de: 1) libre sindicación; 2) negociación colectiva y; 3) huelga, en concordancia con lo establecido en los arts. 23 y 28 CE. Este reconocimiento legal se ve reforzado con lo dispuesto en el art. 82 del Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales (ROCSJ)<sup>46</sup> y en el art. 31 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)<sup>47</sup>. A su vez, esta última norma, en su art.39, regula los órganos de representación (delegados y juntas de personal), a través de los cuales se instrumentan, entre otros, los derechos de participación y negociación colectiva en el seno de las Administraciones Públicas.

En este panorama normativo, la discusión planteada en el *Caso núm. 3447* tramitado ante el CLS se centra en la aplicación restrictiva del criterio de representatividad exigido para acceder a los procesos de negociación colectiva, establecido en el art. 33 EBEP. De acuerdo con este precepto, las mesas de negociación de las condiciones de trabajo están constituidas, por una parte, por los representantes de la Administración Pública y, por otra, por “las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las organizaciones más representativas de Comunidad Autónoma (CCAA), así como los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para delegados y juntas de personal”. Para la organización querellante, RECLAMALAJ, dicha exigencia (basada en la obtención de un determinado nivel de implantación en los órganos de representación del personal) se traduce, en la práctica, en la imposibilidad de que el cuerpo funcional de los LAJ participe en una interlocución efectiva con la Administración<sup>48</sup>.

Según denuncia RECLAMALAJ, el obstáculo radica en que la unidad electoral en la que se inscriben los LAJ agrupa, también, al conjunto del personal de la oficina judicial, esto es, funcionarios con menor rango, pero en número considerablemente superior (gestores, tramitadores o, en fin, auxilio judicial). Esta desproporción numérica provoca que los representantes electos rara vez respondan a los intereses de los LAJ, ya que su elección viene determinada por la mayoría, cuyos intereses profesionales son diversos e, incluso, contradictorios. A partir de esta premisa, la organización querellante sostiene que, al condicionarse la participación en la negociación colectiva a una representatividad derivada de un sistema electoral poco ajustado a las particularidades de este colectivo, se produce una vulneración sustantiva del Convenio OIT 98. En su opinión, el modelo español incurre en una interpretación restrictiva del principio de representatividad, vaciando de contenido real el derecho a negociar unas condiciones de trabajo para determinados

<sup>44</sup> Este precepto establece que “los funcionarios del Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia tendrán iguales derechos individuales, colectivos y deberes, que los establecidos en el Libro VI de esta Ley, rigiendo con carácter supletorio lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y el resto de la normativa estatal sobre función pública”.

<sup>45</sup> Esta disposición, ubicada en el Libro VI de la LOPJ (bajo el título de “Los Cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia y de otro personal”), establece que “los funcionarios tienen los siguientes derechos colectivos, en los términos establecidos por la Constitución y las leyes: a) a la libre asociación profesional; b) a la libre sindicación; c) a la actividad sindical; d) a la huelga, en los términos contenidos en la legislación general del Estado; e) a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, para lo cual se establecerán los marcos adecuados que permitan una mayor y más intensa participación de los representantes de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, a través de grupos de trabajo, mesas o cualquier otro foro de diálogo y negociación; y f) a la reunión”.

<sup>46</sup> Real Decreto 1608/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Cuerpo de Secretarios Judiciales, ahora denominados Letrados y Letradas de la Administración de Justicia (LAJ).

<sup>47</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

<sup>48</sup> OIT, Informe definitivo. Informe 405, marzo 2024. Caso número 3447 (España), *op. cit.*, párrafo 334.

grupos profesionales que, como los LAJ, carecen de cauces efectivos para obtener una representación adecuada. El resultado es un reconocimiento legal meramente formal del derecho a la negociación colectiva, carente de eficacia práctica, lo que, desde el enfoque de RECLAMALAJ, constituye una forma de discriminación institucionalizada, contraria a los estándares internacionales en materia de libertad sindical y diálogo social.

Además, en apoyo de esta argumentación, la organización querellante añade dos alegatos complementarios. El primero de ellos es aquel relativo al ‘conflicto de intereses’<sup>49</sup>, en la medida en que los representantes elegidos en los términos del art. 39 EBEP y que van a formar parte de las mesas de negociación, normalmente, son funcionarios que son jerárquicamente inferiores a los LAJ. De este modo, para RECLAMALAJ, esta situación genera un desajuste en la lógica de la negociación, ya que quienes no comparten ni la misma responsabilidad funcional ni el mismo nivel jerárquico están tomando decisiones que impactan en las condiciones de trabajo de una categoría profesional con funciones y competencias muy diferentes. Desde esta perspectiva, se pone en duda la legitimidad y la idoneidad de este esquema representativo, planteando la necesidad de revisar el modelo actual a fin de garantizar que los intereses específicos de los LAJ estén adecuadamente defendidos por personas que comprendan de forma directa sus funciones y condiciones laborales.

En segundo lugar, se aduce una cierta incongruencia en cuanto a la otra parte negociadora. A propósito de esta cuestión, se explica que mientras que los LAJ dependen objetiva y funcionalmente de la Administración del Estado (Ministerio de Justicia), es posible que el resto de los funcionarios de la oficina judicial dependan de una Administración Autónoma<sup>50</sup>. Esta dualidad genera distorsiones, pues obliga a este cuerpo a negociar con administraciones de las que no depende orgánicamente, lo que refuerza la desconexión entre sus intereses y la estructura institucional de la negociación colectiva<sup>51</sup>. En apoyo de este último argumento, la organización querellante menciona la existencia de diversas resoluciones judiciales que respaldan esta interpretación. En esta línea, y pese a que no son identificadas por RECLAMALAJ, se podrían citar, por ejemplo, las sentencias de los Juzgados de lo Social de Oviedo de 18 de mayo de 2015<sup>52</sup> o del Tribunal Superior de Justicia (en lo siguiente STS) de Madrid (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 14 de marzo de 2024<sup>53</sup>. En estas resoluciones se declara que, siendo consciente el juzgador de que los LAJ dependen del Ministerio de Justicia, resulta cuando menos sorprendente la incorporación de este cuerpo en el censo electoral referente a la totalidad de la oficina judicial, pues en ningún caso aquellos podrían negociar sus condiciones laborales, al depender de una Administración distinta a la autonómica por prescripción expresa del art. 444 LOPJ.

Con todo, a pesar de la fuerza de tales argumentos, tanto el Gobierno español (de manera lógica) como el CLS los rechazaron. El órgano de control de la OIT salva la institución de la representatividad del art. 33 EBEP, pese al riesgo que puede suponer respaldarla<sup>54</sup>. De manera

---

<sup>49</sup> *Ibíd.*, párrafo 336.

<sup>50</sup> *Ibíd.*, párrafo 338.

<sup>51</sup> A este respecto conviene recordar que el art. 149 CE establece que el Estado tiene competencia exclusiva sobre la “Administración de Justicia”. Ahora bien, el art. 150.2 CE precisa que el “Estado podrá transferir o delegar en las Comunidades Autónomas (CCAA), mediante ley orgánica, facultades correspondientes a materia de titularidad estatal que por su propia naturaleza sean susceptibles de transferencia o delegación”. La aplicación de esta regla de delegación a la cuestión aquí tratada supone que la mayor parte de las CCAA han asumido competencias en materia de personal al servicio de la Administración de Justicia, a excepción de los LAJ, que siguen dependiendo exclusivamente del Estado.

<sup>52</sup> Sentencia núm. 271/2015.

<sup>53</sup> Sentencia núm. 305/2024. Esta resolución termina fallando que: “las CCAA con competencias transferidas, no podrán ejercer respecto de los Letrados de la Administración de Justicia las funciones que corresponden en todo caso al Ministerio de Justicia, por lo que la inclusión de éstos en el mismo censo electoral que el resto de funcionarios de la Administración de Justicia, vacía de contenido sus derechos laborales y sindicales”.

<sup>54</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., MARTÍNEZ BARROSO, M.<sup>a</sup> R., y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *El derecho del trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral*, Consejo General del Poder Judicial, España, 1998, p. 162.

reiterada en muchos de sus informes, el CLS considera que no es, “en sí, criticable el simple hecho de que la legislación de un país reconozca a unos sindicatos como más representativos ni como tales los privilegie, siempre y cuando introduzca límites a esos privilegios”<sup>55</sup>. Así, en el presente caso, “el Comité recuerda que son compatibles con el Convenio núm. 98 tanto los sistemas de agente negociador único (el más representativo) como los que integran a todas las organizaciones o a las más representativas de acuerdo con criterios claros preestablecidos para determinar las organizaciones habilitadas para negociar”<sup>56</sup>. Entendimiento que le lleva a concluir que: “un porcentaje requerido de representación del 10 por ciento de los trabajadores para poder participar en la comisión negociadora no viola los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva”<sup>57</sup>.

Ahora bien, el CLS no se introduce en el foco del conflicto, omitiendo una valoración sustantiva sobre un aspecto clave del *Caso núm. 3447*: la posibilidad de establecer una unidad electoral específica para el cuerpo de los LAJ, mediante la cual se garantizaría una representatividad real y efectiva de este colectivo en las mesas de negociación, asegurando que sus intereses profesionales sean defendidos de manera directa y autónoma ante la Administración empleadora. Pese a la relevancia de este punto el Comité se limita a realizar una recomendación genérica, señalado que se “alienta al Gobierno a que mantenga un diálogo activo con todas las partes interesadas para asegurar que, tanto por medio de sus asociaciones como por medio de organizaciones sindicales de ámbito más general, los letrados y las letradas de la Administración de Justicia, dispongan de una posibilidad efectiva de expresar su voz y defender sus intereses en las instancias que les conciernen”<sup>58</sup>. Sin embargo, esta precisa cuestión es la más conflictiva a nivel interno, dando lugar a jurisprudencia discrepante.

Por una parte, la ya mencionada STSJ de Madrid de 14 de marzo de 2024, suscribiendo la posición del cuerpo de LAJ, entiende que al incluirse a estos “en el mismo censo electoral que el resto de los funcionarios de la Administración de Justicia (...) se anulan completamente sus derechos a la negociación colectiva y a la libertad y representación sindical”. Esta sentencia apuesta por la creación de una unidad electoral exclusiva y excluyente para este cuerpo a partir de la cual sus intereses estarían representados. En resumen, el fundamento principal de tal posicionamiento radica en el art. 39.4 EBEP<sup>59</sup>, que faculta a las Administraciones Públicas para establecer unidades electorales singulares en razón del número y de las *peculiaridades* de los diferentes colectivos. En base a tal disposición, el Tribunal considera que este cuerpo, que ejerce sus funciones con el carácter de autoridad (art. 440 LOPJ), presenta esas características únicas y particulares que permitirían la creación de esa unidad electoral específica y cuales son: 1) su dependencia jerárquica, en relación con su posición funcional jerárquicamente superior al resto de cuerpos que integran la oficina judicial y, a su vez, el censo electoral; y 2) su dependencia orgánica, en la medida que es el único cuerpo de dicha oficina cuya gestión no se halla transferida a las CCAA.

En sentido contrario, la STSJ de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social) de 9 de febrero de 2022<sup>60</sup> rechaza la pretensión de la organización demandante. Este tribunal respalda la ley<sup>61</sup> y la práctica de integrar en un mismo censo electoral a los LAJ y al resto de categorías que componen la oficina

<sup>55</sup> ÁLVAREZ CUESTA, H., “Libertad sindical”, *op. cit.*, p. 578.

<sup>56</sup> OIT, Informe definitivo. Informe 405, marzo 2024. Caso número 3447 (España), *op. cit.*, párrafo 361.

<sup>57</sup> *Ibidem*. Igual argumentación se utilizó en, OIT, Informe definitivo. Informe 356, de marzo 2010. Caso núm. 2691 (Argentina), párrafo 258. Disponible en: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2911786](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911786) (última visita 14/10/2025).

<sup>58</sup> OIT, Informe definitivo. Informe 405, marzo 2024. Caso número 3447 (España), *op. cit.*, párrafo 362.

<sup>59</sup> En el mismo sentido, el art. 7.5 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

<sup>60</sup> Sentencia núm. 251/2022.

<sup>61</sup> El art. 12 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, establece que en la Administración de Justicia se elegirá una junta de personal por cada provincia.

judicial, basándose en el simple hecho de que todos estos colectivos poseen la condición de funcionarios. En detalle, la sentencia, aunque reconoce que los LAJ presentan características particulares, considera que tales particularidades no trascienden en el tratamiento del derecho fundamental de la libertad sindical, sino que se sitúan en el ámbito de la legalidad ordinaria. De este modo, se concluye que no hay razones para que deba existir una diferente configuración de las actuales unidades electorales.

Así las cosas, y pese a que el CLS ha emitido un *Informe definitivo* sobre la queja presentada, la respuesta ofrecida no es suficiente para solucionar este conflicto, que sigue abierto en el ámbito nacional. Ciertamente, existen dudas razonables acerca de la eficacia real que puede desplegar el pronunciamiento de este órgano de control, habida cuenta de que: 1) carece de naturaleza vinculante y sancionadora; y 2) omite pronunciarse sobre el núcleo del litigio, posiblemente, por tratarse de aspectos dentro del margen de apreciación del Derecho interno. En definitiva, el CLS, pese a su reconocida autoridad técnica, no cierra el debate planteado en torno al derecho a la negociación colectiva de los LAJ, sino que, en verdad, se limita a reiterar los principios generales y la doctrina tradicional, sin descender a la especificidad del conflicto. En este panorama, a nivel interno, habrá que esperar a un futuro pronunciamiento del Tribunal Supremo para la unificación de criterios, solucionando, de una vez por todas, este pleito.

#### 4.2. El derecho de huelga: valoración crítica-jurídica de la Instrucción 1/2023

El segundo de los argumentos en los que se basa la queja presentada ante el CLS se basa en la presunta vulneración del derecho de huelga. La organización querellante denuncia que dicha violación tuvo lugar mediante la emisión, por parte del secretario general de la Administración de Justicia, de la ya mencionada *Instrucción 1/2023*, la cual fue aprobada -a juicio de quien denuncia- como represalia al ejercicio del derecho de la huelga de los LAJ<sup>62</sup>. Mediante esta instrucción la Administración reprimía a este colectivo del ejercicio de derechos relativos al goce de vacaciones y permisos durante el período de huelga. En detalle, se condicionaba el disfrute de ambos derechos a: 1) la inexistencia de señalamientos en las fechas solicitadas, lo que impedía disponer de períodos continuados de descanso; y 2) la cobertura de las ausencias mediante otros compañeros no huelguistas, exigencia que contraviene el principio de libre adhesión individual al ejercicio del derecho de huelga una vez convocada de forma legal. Desde esta perspectiva, esta 'orden' se percibe como una estrategia administrativa orientada a desincentivar la participación en la huelga y a vaciar de contenido su eficacia real.

Ciertamente, este alegato parece mucho más sencillo de sostener y explicar que el anterior. Aun así, el CLS lo rechaza, avalando la posición del Gobierno de España. La base de dicha desestimación es la firma, entre el comité de huelga y la Administración del Estado, del *Acuerdo de 28 de marzo de 2023*<sup>63</sup>. Este Acuerdo no solo recoge compromisos económicos y organizativos, sino que, también, implicaba el abandono de la huelga y, en consecuencia, de la vigencia de la citada Instrucción. El CLS interpreta que la firma de este 'convenio' opera como una suerte de superación del conflicto, desactivando los efectos de la Instrucción cuestionada. Desde esta óptica, al haberse alcanzado una solución negociada entre las partes, ya no existe una situación de vulneración en el momento en que el órgano internacional emite su pronunciamiento.

<sup>62</sup> OIT, Informe definitivo. Informe 405, marzo 2024. Caso número 3447 (España), *op. cit.*, párrafo 342.

<sup>63</sup> Disponible en: <https://stajcentral.wordpress.com/wp-content/uploads/2023/03/acuerdo-entre-admon-del-estado-y-comite-de-huelga-de-los-lajc2b4s.pdf> (última visita 14/10/2025). Este acuerdo fue incorporado al ordenamiento jurídico interno a través del Real Decreto 774/2023, de 3 de octubre, por el que se modifican el Real Decreto 1130/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el régimen retributivo del Cuerpo de Secretarios Judiciales, y el Real Decreto 2033/2009, de 30 de diciembre, por el que se determinan los puestos tipo adscritos al Cuerpo de Secretarios Judiciales a efectos del complemento general de puesto, la asignación inicial del complemento específico y las retribuciones por sustituciones que impliquen el desempeño conjunto de otra función (en lo siguiente RD 774/2023).

Ahora bien, la posición y argumentación del CLS parece ser merecedora de ciertas críticas. En primer lugar, porque el hecho de que las partes firmaran un acuerdo para poner fin a la huelga no implica necesariamente ni que todas las medidas adoptadas durante el conflicto pierdan su relevancia jurídica ni, mucho menos, que sean automáticamente legítimas. En segundo lugar, el CLS no entra a valorar ni el contenido mismo de la Instrucción, ni si existió (o no) esa presunta vulneración del derecho de huelga en el momento de su emisión. La omisión de este análisis sustantivo deja entrever una cierta limitación en el alcance práctico del Informe definitivo emitido por este órgano de control. En conclusión, aunque no cabe cuestionar el valor general de los pronunciamientos del CLS, lo cierto es que la respuesta dada en el *Caso núm. 3447* carece de relevancia jurídica, al centrarse en elementos formales sin abordar de fondo la conducta denunciada.

Más allá del valor a nivel internacional que pudiera presentar el *Acuerdo de 28 de marzo de 2023* por el que se desconvocó la huelga, lo cierto es que, a nivel nacional, la legalidad y legitimidad del mismo estuvieron cuestionadas. En efecto, la licitud de dicho Acuerdo, así como la del mencionado RD 774/2023 que lo convalida, permaneció en entredicho hasta que el Tribunal Supremo, mediante sentencia de 26 de febrero de 2025<sup>64</sup>, se pronunció de forma definitiva sobre su validez y eficacia. En particular, la controversia giraba en torno a la legitimación de una de las partes firmantes del acuerdo: el comité de huelga. En este sentido, se aducía que dicha parte no estaba constituida por las organizaciones sindicales con representación en las mesas de negociación colectiva, de manera que el pacto por ella suscrito carecía de validez legal. Sin embargo, el Alto Tribunal desestimó dicha objeción, afirmando que en el ámbito de las relaciones laborales en el sector público no solo resultan válidos los mecanismos formales de negociación colectiva regulados en el artículo 39 del EBEP y demás disposiciones concordantes, sino también aquellos pactos surgidos en el contexto específico de un conflicto colectivo, como es el caso de los acuerdos de fin de huelga<sup>65</sup>. En consecuencia, el Tribunal reconoció la legitimidad del comité de huelga para alcanzar un entendimiento con la Administración, dotando así de plena validez jurídica al acuerdo suscrito y a las medidas normativas que de él derivan.

## 5. A modo de conclusión

El análisis del Caso núm. 3447 tramitado ante el CLS contra el Gobierno de España ha abierto el debate doctrinal sobre asuntos clásicos de Derecho sindical, que parecían estar superados. En este sentido, cuestiones tales como la delimitación de la huelga o los requisitos de acceso a la negociación colectiva resurgen con fuerza, evidenciando quiebras en el sistema jurídico tanto nacional como internacional. Prueba de ello es la solicitud de una opinión consultiva ante la CIJ para esclarecer si el derecho de huelga está amparado (o no) por el Convenio OIT 187. Ciertamente este Tribunal tiene ante sí un asunto de verdadero interés e importancia, del que va a depender no solo la interpretación, la vigencia y la extensión del Convenio mencionado, sino, también, la autoridad y reputación de los órganos de control de la OIT.

Más allá del valor simbólico que pudiera presentar el Caso núm. 3447, desde un punto de vista analítico, el *Informe definitivo* emitido por CLS genera un cierto desasosiego. No se duda de la relevante función orientadora e interpretativa que desempeña este órgano de control, si bien en este caso parece mantenerse en un plano totalmente neutro, evitando pronunciarse sobre elementos sustanciales de la queja presentada. Así, por un lado, no aborda el núcleo del alegato relativo a la exclusión de los LAJ del derecho efectivo a la negociación colectiva, derivada del actual diseño de representatividad sindical en el sector público. Por otro, omite valorar si la *Instrucción 1/2023*, en el momento de su adopción, supuso una conculcación del derecho de huelga. Esta ausencia de

---

<sup>64</sup> Sentencia núm. 200/2025.

<sup>65</sup> VIVERO SERRANO, J.B., "Acuerdo de fin de huelga de letrados de la administración de justicia y negociación colectiva en la función pública: El RD 774/2023", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 125, 2025.

análisis de fondo reduce el alcance práctico del informe y pone en cuestión su utilidad para resolver conflictos de esta naturaleza.

Frente a este rol limitado del CLS, destaca el papel desempeñado por la jurisdicción española, que se ha pronunciado sobre ambos extremos, aunque sin una jurisprudencia todavía consolidada. En este panorama de incertidumbre interpretativa, se refuerza la necesidad de un pronunciamiento unificador del Tribunal Supremo y, quizás, de una reforma legislativa que afronte, de forma decidida, las tensiones estructurales que afectan al régimen jurídico de los derechos colectivos en el seno de la Administración de Justicia.

## Bibliografía

- ÁLVAREZ CUESTA, H., "Libertad sindical", en GARCÍA MURCIA J. (Dir.), *La influencia de los convenios y recomendaciones de la OIT en la legislación social española*, Agencia Estatal. Boletín Oficial del Estado Madrid, 2024.
- BAYLOS GRAU, A., "Las normas internacionales del trabajo: la importancia de la dimensión colectiva y el alcance universal de los derechos laborales", *Cuadernos de información sindical*, núm. 57, 2019.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J, MARTÍNEZ BARROSO, M.<sup>a</sup> R., y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *El derecho del trabajo tras las últimas reformas flexibilizadoras de la relación laboral*, Consejo General del Poder Judicial, España, 1998.
- GERNIGON, B., "El Comité de Libertad Sindical de la OIT: características principales e influencia en España", *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1999.
- GIL Y GIL, J.L., "Procedimiento por violación de la libertad sindical", en USHAKOVA, T. (Dir.), *Procedimientos especiales de la OIT: reflexiones y propuestas en el contexto del centenario*, Cinca, Madrid, 2020.
- GIL Y GIL, J.L., "La declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo", *Revista general de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 57, 2020.
- GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., "¿Normas internacionales versus normar de la UE? De nuevo a propósito sobre del caso Laval", *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 11, 2014.
- KOROMA, A.G. y HEIJDEN, P.F., *Iniciativa relativa a las normas. Informe conjunto de los presidentes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y del Comité de Libertad Sindical*. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_456466.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_456466.pdf) (última visita 14/10/2025).
- MOLINA, C.E., "¿Establece el Convenio 87 de la OIT el derecho de huelga?", *Revista jurídica del trabajo*, vol. 4, núm.12, 2023.
- OIT, *Informe VII. Libertad sindical y relaciones de trabajo*, 1947. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40jur/documents/genericdocument/wcms\\_454656.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40jur/documents/genericdocument/wcms_454656.pdf) (última visita: 14/10/2025).
- OIT, *Informe de la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones. Informe III (Parte IV)*, 1959. Disponible en: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1959-parte4\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1959-parte4).pdf) (última visita 14/10/2025).
- OIT, *Libertad sindical y negociación colectiva*, 1994. Disponible en: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1994-4B\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1994-4B).pdf) (última visita 14/10/2025).

- OIT, Informe 344, marzo 2007. Caso número 2460 (Estados Unidos de América). Disponible en: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2909835](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2909835) (última visita: 14/10/2025).
- OIT, Informe 358, noviembre 2010. Caso número 2716 (Filipinas). Disponible en: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2911984](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911984) (última visita: 14/10/2025).
- OIT, Informe definitivo. Informe 356, de marzo 2010. Caso núm. 2691 (*Argentina*). Disponible en: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2911786](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911786) (última visita 14/10/2025).
- OIT, Dar un rostro humano a la globalización, 2012. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174832.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf) (última visita 14/10/2025).
- OIT, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Aplicación de las normas internacionales de trabajo, 2015. Disponible en: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2015-104-1A\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2015-104-1A).pdf) (última visita: 14/10/2025).
- OIT, La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, 2018. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40normes/documents/publication/wcms\\_635185.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/publication/wcms_635185.pdf) (última visita 14/10/2025).
- OIT, Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la OIT, 2021. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GB-Compendium-2024-%5B JUR-240315-001%5D-Web-SP\\_0.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/GB-Compendium-2024-%5B JUR-240315-001%5D-Web-SP_0.pdf) (última visita: 14/10/2025).
- OIT, Actas de la 349ª bis reunión (extraordinaria) del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, 2023. Disponible en: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_906593.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_906593.pdf) (última visita 14/10/2025).
- OIT, Informe definitivo. Informe 405, marzo 2024. Caso número 3447 (España). Disponible en: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2911984](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_TEXT_ID:2911984) (última consulta: 14/10/2025).
- OJEDA AVILÉS, A., “Delimitación, contenido y restricciones de la libertad sindical”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (Coord.), *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Tecnos, Madrid, 1986.
- OJEDA AVILÉS, A., y GUTIÉRREZ PÉREZ, M., “Análisis de la libertad sindical en España bajo el prisma de la OIT”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 117, 2015.
- ROLDÁN MARTÍNEZ, A., “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)”, *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 7, núm. especial, 2019.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “La libertad sindical y el Convenio 87 (1948) OIT”, *Relaciones laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1999.
- RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “El derecho de huelga y el Convenio 87 OIT sobre libertad sindical”, *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 3, 2015.
- VIVERO SERRANO, J.B., “Acuerdo de fin de huelga de letrados de la administración de justicia y negociación colectiva en la función pública: El RD 774/2023”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 125, 2025.
- WILFRED, J., “Los convenios y los procedimientos de la OIT en materia de libertad sindical”, *Revista de política social*, núm. 72, 1966.