



universidad
de león



**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2018 / 2019**

**EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS
COLECTIVOS LABORALES Y SU
RECONOCIMIENTO A LAS FUERZAS Y
CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO.
COLLECTIVE LABOUR RIGHTS EVOLUTION
AND ITS RECOGNITION TO THE STATE
SECURITY FORCES.**

GRADO EN DERECHO

AUTOR/A: D. RAQUEL CASTAÑO VALLEJO

TUTOR/A: D. HENAR ÁLVAREZ CUESTA

ÍNDICE

1. RESUMEN / ABSTRACT.....	3
2. OBJETIVOS.	4
3. METODOLOGÍA.	5
4. LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO.....	6
4. 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	6
4. 2. LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO EN LA ESPAÑA DEMOCRÁTICA.....	9
5. LOS DERECHOS COLECTIVOS LABORALES.	11
5.1. EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL.....	13
5. 2. EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	28
5. 3. EL DERECHO DE HUELGA DE LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO.....	37
6. CONCLUSIONES.	49
7. BIBLIOGRAFÍA.	54
8. WEBGRAFÍA.	63

1. RESUMEN / ABSTRACT.

A lo largo de la historia de España los derechos colectivos laborales han sufrido numerosos cambios dependiendo del sistema político implantado en cada época. Con la entrada en vigor de la Constitución de 1978, numerosos derechos son garantizados a la sociedad, entre ellos derechos de índole laboral.

Por su parte, se ha hecho necesario desde años atrás, la existencia de cuerpos dedicados a la seguridad con el objetivo de mantener el orden de las sociedades.

La unión de esta necesidad y del reconocimiento de derechos colectivos laborales a los trabajadores, hace que el sector de la seguridad pública posea en la actualidad el carácter de servicio público esencial.

Este reconocimiento lleva aparejado la no paralización de prestación de servicios de forma general y por tanto, el veto en el ejercicio de alguno de los derechos colectivos que hoy en día se consideran imprescindibles para cualquier trabajador.

A su vez, dentro de los cuerpos de seguridad de adscripción estatal surgen diferencias en el reconocimiento de estos derechos laborales que supondrá la lucha por el reconocimiento de los mismos tanto en los tribunales nacionales como en los europeos.

Palabras clave: derechos colectivos laborales, seguridad pública, cuerpos de seguridad.

Throughout the Spanish history, collective labour rights have undergone many changes depending on the political system prevailing at that time. With the entry into force of the 1978 Constitution, many rights are assured to society, among them the ones related to the labour nature.

Due to this fact, it has become necessary from years back, the existence of bodies dedicated to security in order to keep order in societies.

The union of this need and the collective labour rights recognition of the workers do the security sector currently holds the essential public service character.

This acknowledgment entails the non-stop provision of services in a general way and, therefore, the veto in the exercise of some of the collective rights considered as essential for any worker in this moment.

Also, the arise of differences inside the security bodies when recognising these labour rights end up in legal battles, both in national and European courts.

Key words: collective labour rights, security sector, security bodies.

2. OBJETIVOS.

De modo general, la elaboración de este trabajo de fin de grado tiene como objetivo analizar la evolución de los tres derechos colectivos laborales como son la libertad sindical, huelga y negociación colectiva dentro de nuestro país, así como distinguir los mismos dentro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de adscripción estatal en la actualidad.

Además se pueden distinguir unos objetivos específicos como:

- Identificar el nacimiento de la función de seguridad ciudadana y la creación de cuerpos dedicados a desarrollarla. Una vez identificado el origen, observar su evolución hasta la actualidad.
- Examinar el cambio que ha supuesto para estas fuerzas de seguridad durante el período democrático en nuestro país.
- Realizar un estudio cronológico de los derechos colectivos laborales de manera general.
- Realizar un estudio progresivo de manera individual de los derechos de libre sindicación, negociación colectiva y huelga. Relacionar estas progresiones individuales con los estudios cronológicos hechos a nivel general de los derechos colectivos laborales.
- Señalar el contenido de cada derecho objeto del trabajo e indicar para su mejor comprensión los sujetos, sus clases, el contenido y los límites.
- Realizar una mención a la jurisprudencia del Tribunal Supremo en torno a la consideración de servicios mínimos para la comunidad en el derecho de huelga y observar su relación con el Cuerpo Nacional de Policía.
- Identificar la problemática actual en cuanto al ejercicio de estos derechos dentro de los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de adscripción estatal.
- Señalar la importancia de los sindicatos y asociaciones representativos de los miembros de estos cuerpos de seguridad, en torno a las reivindicaciones surgidas a reclamar equiparaciones salariales entre las diferentes policías que existen en nuestro país.

3. METODOLOGÍA.

La metodología empleada para la elaboración de este trabajo de fin de grado ha sido la revisión bibliográfica, consistiendo esta en una recopilación de información ya existente en un amplio abanico de fuentes.

En primer lugar, para elaborar el primer epígrafe del trabajo, puesto que se trata de la trayectoria cronológica de los cuerpos de seguridad estatales, se ha acudido a libros de historia de la misma y a diversas páginas web. Pero la fuente que ha servido como vértebra fundamental para elaborar el epígrafe han sido las páginas web oficiales de la Policía Nacional y de la Guardia Civil. Para confeccionar la parte más actual de la historia, además de las fuentes citadas se han analizado artículos de diferentes periódicos y revistas.

En cuanto a la parte histórica de los derechos colectivos, al igual que en el epígrafe anterior la fuente más utilizada para su elaboración han sido los libros de historia.

Para la realización de estos dos epígrafes históricos se ha puesto especial empeño en la coincidencia de las mismas etapas históricas para una mejor comprensión del lector.

Por tanto, este trabajo parte de un análisis histórico general, para luego hacer de forma más individualizada y concreta un estudio sobre los tres derechos colectivos objeto.

La observación de estos tres derechos colectivos ha seguido el mismo esquema de desarrollo. En primer lugar, se ha tratado de sintetizar de forma individual la trayectoria de cada derecho desde su nacimiento hasta la actualidad, para lo cual nos hemos servido nuevamente de varios libros, pero esta vez sobre el derecho concreto en cuestión. Para la parte más actual, a parte de libros, se han analizado noticias y artículos actuales. Todo este desarrollo se ha realizado poniendo nuevamente especial atención con la coincidencia histórica anteriormente desarrollada y sobretodo, de la legislación vigente en cada etapa histórica por lo que se han realizado numerosas remisiones al Boletín Oficial del Estado. En segundo lugar, se han analizado los titulares del derecho, las clases del derecho objeto del estudio, estudio de su contenido y por último, los límites. Para el desarrollo de este esquema se han considerado como fuente principal, en primer lugar la legislación vigente más general y, a continuación y de manera gradual las más específicas de cada derecho.

Una vez desglosado cada uno de los derechos, para el análisis de la actualidad en los cuerpos de la Policía Nacional y de la Guardia Civil, se ha acudido de manera principal a la jurisprudencia creada por el Tribunal Supremo, así como a alguna sentencia de carácter internacional que haya influido en nuestro país. También han servido de gran ayuda los

artículos de autores, y en el marco del derecho comparado, cabe hacer mención a trabajos en los cuales se hace una comparativa de cada país miembro de la Unión Europea.

4. LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO.

4. 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

De acuerdo con numerosos estudios históricos tenemos consciencia de que la función de seguridad ciudadana ha estado latente a lo largo del tiempo, existiendo diferentes órganos para ejecutarla dependiendo de la época y la civilización existentes.

Nos remontamos hasta el antiguo Egipto donde los faraones contaban con un cuerpo propio de guardaespaldas y otro, que recibía el nombre de “sasha” encargado de la seguridad del harén real. Existía un grupo de funcionarios, sobretodo en las ciudades donde habitaban los constructores de pirámides, que actuaban a nivel local para mantener el orden en la civilización realizando funciones de inspección, patrulla, entrega de delincuentes, etc. Junto a estos, existían guardias en los mercados para facilitar la recaudación de impuestos y en las fronteras encargadas de la seguridad fronteriza¹.

Ya en el Imperio Romano la función policial fue protagonizada por los magistrados, los cuales poseían importantes funciones de control sobre funcionarios y oficiales, garantizando a su vez, el mantenimiento del orden y de la ley. Existieron a su vez cuerpos policiales organizados jerárquicamente que tenían como mayor beneficiario y dueño al emperador, los cuales hicieron posible la creación de la estructura militar perfectamente organizada que ha caracterizado al ejército romano.²

Durante la Edad Media y con la llegada del feudalismo, hubo necesidad de crear la figura del alguacil, cuya misión era mantener la seguridad y el orden interno de cada feudo.

En la Edad Moderna los Reyes Católicos vieron la necesidad de crear una institución dedicada a la seguridad ciudadana en todo el territorio de la Corona, se creó así el Consejo de la Santa Hermandad. Por lo tanto, el reino de Castilla se convirtió en el primero en

¹ MASCORT, MAITE. Los policías del antiguo Egipto: duros y corruptos. *National Geographic España*. 2014, nº 5, págs. 12-16.

² SANTOS YANGUAS, NARCISO VICENTE. *La policía secreta en el Imperio Romano*. Historia 16. 1981, nº58, págs. 78-84.

tener un cuerpo policial en Europa. El cuerpo de la Santa Hermandad data de 1476 y perdurará hasta el 1834³.

Cabe destacar que en 1824, el Rey Fernando VII creó un cuerpo policial general para todo el reino denominado la Real Cédula, la cual es considerada hoy como la institución que dio origen al cuerpo nacional de policía en la actualidad.

A la muerte del Rey Fernando VII comienza el período del reinado de la Reina Isabel II, la cual, al ser menor de edad, no podía ejercer el reinado. La regencia es asumida entonces por su madre y por el General Baldomero Espartero, el cual disuelve el cuerpo de policía desde 1840 a 1844, por motivos en su mayor parte económicos. Tras cumplir la mayoría de edad, empieza el reinado efectivo de Isabel II y con él, se introducen reformas con el fin de instaurar la separación del cuerpo civil y militar⁴. Nace entonces el cuerpo de la Guardia Civil, el cual actúa en un ámbito rural y tiene por tanto carácter militar.

Con el fin del reinado de Isabel II, empezaron a surgir movimientos contrarios al cuerpo de la Guardia Civil, los cuales se propagarán a lo largo del siglo XIX, atenuándose sobretodo en los cambios políticos de la época. Dentro de este período, concretamente en el año 1870 se crea el Cuerpo de Orden Público de Madrid que más tarde se convertirá en Cuerpo de Seguridad y surge a su vez, una reorganización de la Guardia Civil⁵ en función de las Leyes de Presupuestos de la época⁶.

A comienzos del siglo XX y coincidiendo con el reinado de Alfonso XIII, tiene lugar una modificación de la estructura policial, la cual quedará dividida en 3 secciones: el Cuerpo de Vigilancia, el Cuerpo de Seguridad y como novedad, los Servicios Especiales⁷. Este último tendrá como misión la lucha contra el terrorismo latente. El Decreto establecía a su vez la creación de las primeras oposiciones al Cuerpo de Vigilancia.

³ SANZ, JAVIER. La Santa Hermandad, el primer cuerpo policial de Europa. *Livecop blog*. [en línea]. Historias de la historia: 29/01/2016. [Consulta: 10 de diciembre de 2018] [<http://historiasdelahistoria.com/2016/01/29/la-santa-hermandad-el-primer-cuerpo-policial-de-europa>].

⁴ Real Decreto de 28 de marzo de 1844 ‘*por el que se crea un cuerpo especial de fuerza armada de infantería y caballería, bajo la dependencia del ministerio de la Gobernación de la Península, y con la denominación de Guardias civiles.*’

⁵ Decreto 30 de noviembre de 1870 con entrada en vigor el 1 de julio de 1871.

⁶ GARCÍA LUACES, PEDRO. 1824: *Se funda la Policía Nacional*. [en línea]. Libertad Digital: Almanaque de la historia de España, 08/01/2011. [Consulta: 12 de diciembre de 2018] [<http://blogs.libertaddigital.com/almanaque-de-la-historia-de-espana/1824-se-funda-la-policia-nacional-8842/>]

⁷ Real Decreto de 23 de marzo de 1905 por el que se reorganiza la policía gubernativa.

Más adelante, con la imposición de la dictadura por el General Primo de Rivera en 1923, la Guardia Civil ganará gradualmente prestigio, llegando a conseguir un gran apoyo por parte de la sociedad española. Esto se ve reflejado en el hecho de que la Guardia Civil controlaba ahora al cuerpo de Policía y sobretodo en la concesión de la Gran Cruz de la Orden Civil de Beneficencia⁸ que se le otorga como premio a todas las labores humanitarias realizadas a lo largo de los años.

En 1930 se crea por primera vez un reglamento⁹ en el que se establecen los derechos, deberes y funciones de la Policía Gubernativa. Esta Policía Gubernativa, según el artículo 1 de dicho reglamento estaba integrada por: “*los Cuerpos General de Policía, Especial Administrativo y Auxiliar de Oficinas de la Dirección General de Seguridad y las Fuerzas de la Policía Armada. Todos ellos dependen de la Dirección General de Seguridad*”. La importancia de este reglamento es innegable, puesto que permanece en vigor hasta 1975, estando vigente tanto durante la Segunda República como en la Dictadura Franquista, las cuales, al ser dos épocas totalmente antagónicas, nos hacen ver también la objetividad del mismo¹⁰.

En cuanto a la Benemérita, fue sustituida por la Guardia Nacional Republicana¹¹ en el período de la II República. Fue entonces el cuerpo de seguridad pública que existió en el bando republicano durante la Guerra Civil.

Con la llegada de la Dictadura Franquista tiene lugar en nuestro país una reorganización de la estructura del Cuerpo de Policía Armada, convirtiéndose en una organización más centralizada, unificada y militarizada. Se alcanzó aquí una de las estructuras más férreas y estables a lo largo de la vida del cuerpo de policía, pero a cambio se vulneraron numerosos derechos de la ciudadanía, debido a su modelo centralista.

Por su parte, debido a las consecuencias de la guerra, la Guardia Civil tuvo que ampliar con creces sus servicios y funciones; además de tener que soportar la desaprobación de los afines al nuevo régimen. Esta desaprobación fue tal que el general Francisco Franco se planteó la posibilidad de su disolución.

⁸ Real Decreto de 4 de octubre de 1929, por el que se concede a la Guardia Civil la Gran Cruz de la Orden Civil de Beneficencia. Se premiaba así el carácter “benemérito” de la Guardia Civil.

⁹ Reglamento orgánico de la Policía Gubernativa aprobado por Real Decreto de 25 de noviembre de 1930.

¹⁰ Página oficial de la Guardia Civil. Información institucional. Conoce a la Guardia Civil. Historia.

¹¹ Decreto del 29 de agosto de 1936 por el que se crea la Guardia Nacional Republicana.

4. 2. LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO EN LA ESPAÑA DEMOCRÁTICA.

Con la muerte del General Francisco Franco comienza el período de transición democrática en España, en la que es proclamado rey Juan Carlos I. Este cambio de régimen político pretende realizar cambios controlados que aseguren la permanencia de los funcionarios y militares del régimen anterior, creando así un sistema democrático a partir de las propias leyes franquistas.

Con el impulso del Rey Juan Carlos I, Adolfo Suárez es nombrado presidente del Gobierno en 1976. Durante el periodo de su mandato se introdujeron cambios importantes en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado; se permitió el acceso a las mujeres por primera vez al Cuerpo Superior de Policía y se reconoció el derecho de asociación para los funcionarios pertenecientes a la Dirección General de Seguridad¹², además hubo una reorganización dentro de los Cuerpos de Seguridad, donde la Policía Armada pasa a llamarse Policía Nacional¹³.

Con la entrada en vigor de la Constitución de 1978, el gobierno centralista llega a su fin y como consecuencia se crea el Estado de las Autonomías, donde las Comunidades Autónomas pueden crear sus propios cuerpos policiales y coordinar los de ámbito local. La Constitución rompe con el modelo franquista definitivamente al proclamar en su artículo 104¹⁴ que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad pasan a depender del Gobierno, y marca los objetivos de los mismos, objetivos encargados de proteger y garantizar los derechos y libertades de los ciudadanos con una base claramente democrática, algo totalmente contrario al régimen autoritario.

El gran cambio para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado llega con la entrada en vigor de la Ley 2/1986 del 13 de marzo. Esta ley constituye un marco jurídico de referencia para todas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad actuales, tanto para las de dependencia del Gobierno nacional, de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas o de las Corporaciones Locales.

¹² Real Decreto del 17 de junio de 1977.

¹³ Ley 55/ 1978 del 4 de diciembre de 1978.

¹⁴ Artículo 104 CE: “1. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, bajo la dependencia del Gobierno, tendrán como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana. 2. Una ley orgánica determinará las funciones, principios básicos de actuación y estatutos de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.”

La ley recoge los principios básicos necesarios de actuación resaltando el de cooperación y coordinación entre los diversos cuerpos de seguridad pertenecientes a las diferentes administraciones estatales (central, autonómica y local). Los cuerpos de seguridad estatales, autonómicos y locales persiguen por tanto el mismo objetivo, el cumplimiento del artículo 104.1 de la Constitución.

A través de la Ley 2/1986 se acaba con la pluralidad de cuerpos, se crea el Cuerpo Nacional de Policía, actual Policía Nacional, con la unificación del Cuerpo Superior de Policía y del Cuerpo de la Policía Nacional. La unificación en un solo cuerpo tiene como objetivo principal la incrementación de la efectividad del servicio prestado.

La Guardia Civil, bajo la dependencia del Ministerio del Interior, conserva su naturaleza militar y se adscribe a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

En esta ley se establece a su vez un criterio territorial, por el cual la actuación del Cuerpo Nacional de Policía se realiza en las capitales de provincia, y en aquellos territorios o municipios en los que el Gobierno considere necesario en función de los habitantes, de la delincuencia, etc. Por lo tanto, el resto de territorio nacional y su mar territorial quedará reservado para la Guardia Civil.

Como consecuencia de la descentralización, se debe hacer mención a la pretensión de Cataluña, que en los años 80, tuvo la intención de crear un nuevo cuerpo policial que, a diferencia de los que existían, no llevara consigo los errores del período franquista, ese cuerpo policial existe hoy en día y recibe el nombre de Mossos d'Esquadra.

Con independencia de que la Ley 2/1986 vertebrase la situación jurídica de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, existen numerosos textos normativos para el cumplimiento del artículo 104.1 de la Constitución.

Se debe hacer mención en primer lugar, al Estatuto Básico del Empleado Público que contiene todo lo que es común al conjunto de funcionarios de todas las administraciones públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio. Pero se debe aclarar que al ser las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado un personal con una legislación específica, sólo se les aplicarán de forma subsidiaria las disposiciones del Estatuto Básico, cuando así lo indique esa legislación específica¹⁵.

¹⁵ Artículo 4 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Todo esto sin perjuicio de que a través de diversas leyes orgánicas, el Cuerpo Nacional de Policía¹⁶ por un lado y la Guardia Civil¹⁷ por otro, regulen sus propios derechos de forma más concreta.

Los funcionarios de la Policía Nacional y los miembros de la Guardia Civil, junto con otros colectivos como los trabajadores en la sanidad, transporte, o administración de justicia, poseen limitaciones específicas en algunos derechos que la Constitución reconoce como fundamentales, como puede ser el derecho de sindicación o el ejercicio del derecho de huelga. A simple vista parece algo imposible ya que la protección de estos derechos en la Constitución es máxima, pero esto se debe a que estos colectivos prestan servicios que no pueden ser interrumpidos, puesto que se encuentran por encima los intereses y necesidades de la colectividad y la garantía, por parte del Estado, del orden social. El tema en cuestión será retomado en los epígrafes siguientes debido a su gran amplitud.

5. LOS DERECHOS COLECTIVOS LABORALES.

Los derechos, también llamados derechos de los pueblos o derechos de tercera generación tienen su origen a partir de la Segunda Guerra Mundial. A raíz de las consecuencias de la guerra y de la confrontación de los dos grandes bandos protagonistas, el capitalista y el comunista, surge la necesidad de reconocer el derecho a la paz y se empieza a dar importancia a las personas miembros de una comunidad con identidad de conciencia. Siendo consciente de la imposibilidad de hacer efectivos y garantizar el ejercicio de algunos derechos de manera individual, la ONU reconoció, entre otros, el derecho a la autodeterminación de los pueblos.

Más tarde, en 1976 la ONU dictó la Declaración Universal de los Derechos de los Pueblos.

El reconocimiento de estos derechos ha sido acogido gradualmente en el derecho interno de muchos Estados¹⁸.

¹⁶ Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.

¹⁷ Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.

¹⁸ GURUTZ JAUREGUI. *¿Derechos individuales o derechos colectivos?*. [en línea]. Edición impresa del Miércoles, 12 de agosto de 1998. El País: Opinión, 12/08/1998. [Consulta: 11 de diciembre de 2018] [https://elpais.com/diario/1998/08/12/opinion/902872802_850215.html]

Cuando el derecho colectivo gira en torno a la prestación de trabajo, es decir, en torno al ámbito laboral, podemos hablar de derechos colectivos del trabajo.

Los derechos colectivos laborales se ocupan de regular las relaciones que tienen lugar entre un grupo de trabajadores con un interés común o colectivo.

Por su parte, los derechos colectivos laborales, nacen como consecuencia de la Revolución Industrial en 1760, y con ella nace la formación de la clase obrera. En este contexto se generó la explotación de la mano de obra obrera, además de no existir jornada laboral mínima ni seguridad social. Existía además, una grave discriminación en el trabajo de niños y mujeres, y los derechos de negociación, asociación y huelga estaban castigados con penas graves. Todas estas situaciones generaron un malestar de la clase trabajadora del cual surgieron movimientos que luchaban por mejorar las condiciones laborales además de provocar el nacimiento de instituciones básicas de derechos del trabajo¹⁹.

Otro proceso a tener en cuenta es la Revolución Francesa de 1789, de la cual surgieron libertades democráticas como la de reunión, asociación, expresión y conciencia.

Con respecto a la evolución de los derechos laborales en nuestro país se pueden marcar una serie de hechos que han formado parte de la evolución de los mismos.

Es con la dictadura impuesta por el General Primo de Rivera cuando aparece por primera vez un Código de Trabajo en 1926. Esta etapa está marcada por las continuas luchas de clases existentes debido a las precarias condiciones que sufrían los obreros en sus puestos de trabajo.

Es ya con la constitución de la Segunda República donde el derecho del trabajo cobra más protagonismo como consecuencia del reconocimiento constitucional del derecho de libertad sindical.

Con la llegada de la guerra civil y sobretodo posteriormente, con la dictadura del General Francisco Franco, se toman medidas totalmente opuestas. Se declararon ilegales muchas de las organizaciones sindicales que se habían reconocido durante la Segunda República, y se pretende evitar los conflictos de clases con lo que se prohíbe el ejercicio de la huelga. Bien es verdad que durante la dictadura existieron varias leyes reguladoras de aspectos relacionados con el ámbito laboral, pero la mayoría de ellas, como es de esperar en estos regímenes políticos, limitadas y controladas a interés del legislador.

¹⁹ OSPINA DUQUE, EDGAR. *Antecedentes históricos del derecho colectivo del trabajo*. [en línea] [Consulta: 10 de diciembre de 2018] [<https://lacordinadora.files.wordpress.com/2011/09/1-antecedentes-histic3b3ricos-del-derecho-colectivo-del-trabajo.pdf>]

En el período de transición democrática todo cambia y poco a poco el derecho laboral va recuperándose de manera que se vuelven a legalizar las organizaciones sindicales y se reconoce el derecho de huelga de manera limitada. El derecho laboral no solo se recupera si no que con la democracia mejoran exponencialmente los derechos de los trabajadores²⁰. En la Constitución de nuestro país se ven reflejados numerosos derechos colectivos entre los que podemos destacar, la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades de su artículo 16; el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios consagrado en el artículo 37.1; o la protección de los niños indicada en el artículo 39.4.

Existen por tanto, numerosos derechos que se ejercitan y aplican en la individualidad, como el derecho a la vida, a la libertad personal o de pensamiento. Sin embargo, existen otros derechos de carácter social o político, como el derecho a la huelga, a la sindicación o a la participación política que deben ser ejercitados colectivamente para no perder el sentido.

Como se ha podido apreciar, los derechos colectivos tienen como sujeto a un grupo social movido por un interés común. Normalmente se habla de derechos colectivos para hacer referencia a aquellos derechos que tienen como titular un colectivo o aquellos derechos cuyo objeto es colectivo.

5.1. EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL.

Para tener como referencia un punto sobre el que comenzar la evolución del derecho de libertad sindical en España, se deberán tener en cuenta tres acontecimientos que lo hacen posible. En el marco histórico se hace reseñable la consagración de derechos constitucionales que trajo consigo la llegada de la Revolución Francesa²¹. Desde el punto de vista económico, que unido al social, con la Revolución Industrial se vieron inmersos en un proceso de cambios importantes puesto que debido a los abusos sufridos por los jornaleros de la época y por los continuos descontentos con las circunstancias laborales

²⁰ CALVO GALLEGO, FRANCISCO JAVIER. *Concepto y orígenes del Derecho del Trabajo. Las fuentes del Derecho del Trabajo y su papel en la fijación de las condiciones de trabajo*. [en línea] Repertorio de objetos de aprendizaje de la Universidad de Sevilla. [Consulta: 1 de marzo de 2019] [https://rodas5.us.es/file/e2cb10f4-da81-351e-9bc9-5b24ba2202ba/1/1.1.%20TEMA%201%20%282012%29_SCORM.zip/Pagina_02.htm]

²¹ RODRIGUEZ PANIAGUA, JOSÉ MARÍA. Derecho Constitucional y derechos humanos en la Revolución Norteamericana y en la Francesa. *Revista Española de Derecho Constitucional*. Enero-Abril de 1987, núm. 19, págs. 53 a 73.

llevaron a estos a agruparse, dando lugar a una necesidad de regulación de nuevos actos nunca antes vividos hasta entonces²², el asociacionismo. Se puede afirmar pues, que este derecho empieza a fijar sus raíces en nuestro país en un momento clave de la historia, que en otras circunstancias no podría haberse desarrollado aún siendo propicia para ello la situación socio-económica sufrida.

No es hasta el año 1868 cuando se inicia el reconocimiento legal en nuestro país del derecho de asociación²³. Con la Constitución de 1869 llega la sanción plena del derecho, en la cual se hacía uso de términos como el de “reunión pacífica” y “reunión para fines de la vida humana, no contrarios a la moral pública”.

Apenas pocos años en adelante, las reuniones y asociaciones quedaron prácticamente prohibidas como consecuencia del golpe en 1874 del General Pavía, imponiendo numerosas limitaciones a las mismas y haciendo casi imposible que se reconocieran²⁴.

Fecha de vital importancia en la historia de este derecho es el 12 de julio de 1887 cuando se promulga la primera Ley de Asociaciones en España, fruto de la necesidad de que en la época, tal derecho estuviera regulado independientemente por una ley y no sólo en la constitución, la cual le imponía numerosas trabas para su desarrollo. Con esta ley se reconocieron asociaciones de carácter religioso, político y obrero, puesto que al amparo de esta se creó la organización sindical llamada Unión General de trabajadores (UGT).

Con el golpe de estado, encabezado por el General Primo de Rivera en 1923, el derecho de asociación sufre nuevamente más restricciones y controles a manos del poder, todo ello reflejado con el endurecimiento de las penas recogidas en el Código Penal para los miembros y directivos de las asociaciones²⁵.

En el período de la Segunda República el derecho de asociación da otro vuelco en relación a su reconocimiento, esta vez de la mano de la Constitución de 1931. Se consagra de manera específica por tanto, el derecho de asociación sindical. Dentro de su articulado garantizaba el derecho de asociación o sindicación de forma libre con unos límites mucho menos agresivos que en las etapas anteriores. El texto constitucional imponía como

²² MOLERO MANGLANO, CARLOS. *La libertad sindical: evolución histórica, configuración jurídica y fuentes*. Págs. 175 a 229. ISBN 8481551309. 1996.

²³ Decreto del 20 de noviembre de 1868.

²⁴ MAZA ZORRILLA, ELENA. *El mutualismo y su polivalente papel en la España del siglo XIX (1839 – 1887)*. Págs. 173 a 198. ISSN 0210-9425.

²⁵ MONTAGUT CONTRERAS, EDUARDO. *Breve historia del derecho de huelga en España*. [en línea]. Los ojos de hipatia. [Consulta: 18 de diciembre de 2018] [<https://losojosdehipatia.com.es/cultura/historia/breve-historia-del-derecho-de-huelga-en-espana/>]

novedad, la inscripción en el registro de dichas asociaciones y sindicatos que fueran formados al amparo del mismo²⁶.

Con el fin de la Segunda República y el golpe de Estado en 1936 impulsado por el General Francisco Franco, se inicia otro período de absolutismo en nuestro país. El panorama político de la época se ve reflejado en la legislación vigente y por tanto, en el derecho de asociación anteriormente reconocido por el bando liberal. Se consideraron ilegales todas las agrupaciones y asociaciones de cualquier tipo que fueran opuestas al régimen, a excepción de las asociaciones que perteneciesen a la Iglesia Católica. Además, se suspendieron todos los sindicatos y asociaciones formadas durante la Segunda República que sufrieron la incautación de todos sus bienes. Durante el régimen impuesto, el Ministerio de Trabajo fue sustituido por el Ministerio de Organización y Acción Sindical, institución creada para la asunción de funciones organizativas de los sindicatos y asumiendo a su vez algunas funciones del antiguo Ministerio de Trabajo. Dos años más tarde, dicho ministerio fue sustituido por la Delegación General de Sindicatos, esto junto con el resurgir de forma paralela del Ministerio de Trabajo²⁷.

En 1964 se promulgó la Ley General de Derecho de Asociación, con la que se pretendería un mayor control del asociacionismo en España debido al temor latente de que posibles agrupaciones políticas contrarias al Régimen salieran a la luz. Por tanto, esta ley no permitía la creación de asociaciones de carácter político existiendo aún un fuerte control sobre cualquier asociación que se pretendiera crear. A pesar de los cambios drásticos políticos y sociales que con ocasión de un cambio de poder totalmente antagónico tuvieron lugar en nuestro país, esta Ley estuvo vigente en nuestro ordenamiento hasta la entrada en vigor en 2002 de una nueva ley sobre el derecho de asociación, eliminando eso sí, cualquier precepto contrario a la Constitución de 1978.

Se trataba de una Ley marcada por un fuerte control gubernamental puesto que en ella se establecían minuciosamente los ámbitos de aplicación y los fines a los que estaban encaminadas. Dichos fines según marcaba la ley, debían ser lícitos, para lo cual en su articulado el legislador se encargó de dejar pautado qué eran considerados fines lícitos y cuáles eran tipificados como ilícitos. A su vez, las asociaciones que a la luz del Régimen

²⁶ GÓMEZ CURIEL, ACERINA NAZARETH. *Sindicalismo en España: un repaso por su historia reciente, sus características actuales y sus perspectivas de futuro*. Trabajo de fin de grado, Universidad La Laguna, Tenerife, 2015.

²⁷ PELAYO OLMEDO, JOSÉ DANIEL. El derecho de asociación en la historia constitucional española, con particular referencia a las leyes de 1887 y 1964. *Revista de Historia Constitucional*. 2007, Núm. 8, págs. 95 a 122.

fueran consideradas lícitas debían de cumplir una serie de requisitos recogidos estos de manera extensa dentro del articulado de la Ley y posteriormente, someterse al control administrativo. De todo esto se deduce, como se ha indicado anteriormente, el carácter fuertemente restrictivo de la ley, haciendo muy complicado, por no decir casi imposible, la creación de una asociación en aquellos tiempos²⁸.

Con la muerte del General Francisco Franco la dictadura llega a su fin y comienza una nueva etapa donde España se convierte en una monarquía, siendo proclamado monarca Juan Carlos I de Borbón. En cuanto al mando del Gobierno se decidió en un primer momento que continuase Carlos Arias Navarro, el que fue presidente durante la dictadura franquista. Más adelante esto se vuelve imposible y con su dimisión llega el nombramiento de Adolfo Suárez como el nuevo presidente del Gobierno. Este período renombrado como transición democrática, dio lugar a una nueva modificación en la legislación laboral, legislación que posteriormente vuelve a sufrir un vuelco con la entrada en vigor de la Constitución de 1978²⁹.

La transición fue una etapa marcada por la elevada conflictividad laboral debida en su mayor parte a las nuevas oportunidades políticas que se produjeron con la muerte del dictador. Todo esto provocó que la organización sindical de Comisiones Obreras, declarada ilegal años atrás y considerada como la principal fuerza opositora al régimen de la dictadura, resurgiera de la ilegalidad y ganase relevancia.

Es con la Ley de Relaciones Laborales del 8 de abril de 1976, con la que se introducen en nuestro país mejoras laborales tales como el reconocimiento de 21 días de vacaciones anuales, la jornada laboral de 44 horas semanales o la ampliación del descanso semanal. A la luz de esta ley van surgiendo importantes organizaciones sindicales como Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO), las cuales se van manteniendo cada vez más activas puesto que las movilizaciones laborales son cada vez más intensas³⁰.

Un año después, se aprueba el Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo, sobre relaciones laborales con el que se reconocen varios derechos vitales a nivel laboral como son el

²⁸ NARVÁEZ QUIÑONERO, AINHOA. *La organización sindical española (1940-1977)*. Trabajo de final de grado. Universidad de Barcelona, Barcelona 2015.

²⁹ LÓPEZ CEREZO, RUBÉN. *Historia del sindicalismo. De la transición a la democracia (1965-1988)*. Trabajo de fin de grado. Universidad de Valladolid, Valladolid, 2007.

³⁰ SERRANO DEL ROSAL, RAFAEL. *Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo*. Edición: Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Córdoba, editorial: CSIC, 2000. ISBN 978 84 00 07865 2.

derecho de huelga y el cierre patronal, los cuales serán analizados en otro epígrafe más adelante³¹.

Pero es la Ley 19/1977 de 1 de abril, sobre el Derecho de Asociación con la que nace la libertad sindical, legalizándose así la constitución de sindicatos y reconociendo el derecho a constituir asociaciones en las diferentes ramas profesionales. Es con esta ley con la que se constituye finalmente como asociación sindical Comisiones Obreras y posteriormente asociaciones como UGT y USO³².

Con la entrada en vigor en 1978 de la Constitución, se pone fin a la etapa de transición y se inicia un período democrático en España donde se reconocen, garantizan y protegen numerosos derechos y libertades a los ciudadanos, entre los que se encuentra el derecho de libertad sindical. Al acudir al texto constitucional se pone de manifiesto la importancia de este derecho puesto que su primera mención se encuentra en el Título Preliminar³³. Es el artículo 7 de este título el que reconoce la libertad de creación y ejercicio de los sindicatos en nuestro país, siempre y cuando sean democráticas. Se observa entonces que existe total libertad en torno al ejercicio del derecho de sindicación, señalando el texto constitucional como única limitación, la democracia; algo totalmente lógico por otro lado, puesto que el estado democrático, junto con el de derecho y el social son considerados principios fundamentales del régimen constitucional español.

Íntimamente relacionados con este derecho se encuentran en el Título Primero reconocidos derechos como el de reunión, asociación y huelga de los que posteriormente se realizará un estudio más detallado en los siguientes epígrafes. Dentro de este Título Primero, es el artículo 28, en su apartado primero el que reconoce abiertamente que “todos tienen derecho a sindicarse libremente”, nótese aquí la reiteración que hace el texto constitucional en cuanto a ese ejercicio libre del que antes se hablaba. Si bien es verdad que no se indica el alcance de la palabra “todos”, dando lugar, en una primera lectura del artículo, a duda en cuanto a su alcance. Para aclarar esto, la Constitución deja

³¹ CALVO HIDALGO, PAULA. *El sindicalismo durante la transición democrática española. La evolución de CCOO*. Trabajo de fin de grado. Universidad de Valladolid, Soria 2017.

³² FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, DAVID. *Evolución histórica y condicionantes normativos de la acción de los sindicatos de la enseñanza españoles*. [en línea] [Consulta: 15 de abril de 2019] [<http://www.uco.es/dptos/educacion/congresolider/comunica32.htm>]

³³ DÍAZ MARTÍNEZ, IRENE Y COLLADO JIMÉNEZ, JUAN CARLOS. *Análisis históricos del sindicalismo en España. Del franquismo a la estabilidad democrática (1970-1994)*. Fundación Francisco Largo Caballero. Madrid, 2013. ISBN 978 84 86716 49 3.

en manos de una ley, la regulación completa del derecho de sindicación, indicando solamente que “La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas”. Pone su punto y final al apartado con la siguiente manifestación “nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”, entendiéndose que tal obligación estaría violando la libertad de la que tanto hincapié hace la Constitución³⁴.

Puesto que se trata de un derecho enmarcado en el título primero y a su vez en la sección primera del capítulo segundo, goza este derecho de una posición y protección privilegiada, haciendo necesario que su desarrollo se realice a través de una ley orgánica. La ley orgánica de libertad sindical data del año 1985³⁵. Actualmente la ley 19/1977³⁶, anteriormente citada, como ley preconstitucional que es, sigue estando vigente en nuestro país de forma parcial con respecto a aquellas disposiciones que no sean contrarias a la Constitución. Era esta ley la que permitía la formación de asociaciones de acuerdo con las diferentes ramas profesionales existentes, introduciendo además el deber para estas de depositar sus propios estatutos en un registro para adquirir así personalidad jurídica reconocida por la ley.

En relación con los titulares del derecho, la Constitución no entra a especificar quienes serán titulares, quedando estos delimitados en la Ley de Libertad Sindical. Lo único que hace el texto constitucional es dar pie a que la ley pueda limitar su ejercicio o incluso negárselo a las fuerzas o institutos armados o cualquier cuerpo que esté sometido a disciplina militar, y por otro lado, permita que se regulen las especialidades que poseen los funcionarios públicos en cuanto al ejercicio del derecho.

Es el artículo 1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical la que nos servirá como soporte para analizar los distintos sujetos que poseen titularidad plena de este derecho. En primer lugar, son considerados titulares los trabajadores por cuenta ajena, es decir, los que se encuentren sujetos a la prestación de servicios a otra institución a cambio de una retribución.

En cuanto a los funcionarios públicos, este artículo también los engloba dentro de los trabajadores titulares, afirmando que son también considerados como tal los trabajadores al servicio de la Administración Pública. Para más seguridad, es el Estatuto Básico del

³⁴ RAMOS POLEY, LUIS. Libertad sindical: su reconocimiento y tutela. [en línea] [Consulta: 23 de mayo de 2019] [<https://www.ccoo.cat/ceres/documents/informes/butjur-300.pdf>].

³⁵ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

³⁶ Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical.

Empleado Público, el que reconoce la libertad sindical a los funcionarios como un derecho individual de ejercicio colectivo³⁷. Pero dentro de los funcionarios públicos, existirán peculiaridades que según nuestra Constitución, deberá regular la ley, puesto que no todos los funcionarios poseen las mismas características en cuanto al ejercicio de algunos derechos. Volviendo al artículo 28 de la Constitución, esta ofrece una doble posibilidad al legislador en cuanto al ejercicio del derecho por los miembros de las Fuerzas Armadas y de los institutos armados de carácter militar, pudiendo limitarlo o exceptuarlo, siendo esta última la opción escogida y englobada en el artículo primero de la ley³⁸.

La segunda exclusión que dispone la ley sería la relativa a la que soportan los Jueces, Magistrados y Fiscales que encontrándose en activo tampoco podrán sindicarse. Esta excepción se encuentra detallada en la ley orgánica, pero es esta la que hace mención y remisión a la Constitución, la cual en su artículo 127 niega rotundamente la pertenencia a sindicatos por parte de estos colectivos profesionales.

Por último, y haciendo alusión a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que no tengan carácter militar, es decir, los de carácter civil; remite la ley orgánica a su normativa específica dado el carácter armado y organización jerarquizada que poseen. A modo de introducción y puesto que el tema será desarrollado más adelante, se añadirá que sí son titulares del derecho de libertad sindical pero con ciertas limitaciones. Para los trabajadores autónomos siempre y cuando no tengan trabajadores a su servicio, las personas paradas³⁹, incapacitadas o jubiladas⁴⁰, la ley establece en su artículo tercero que podrán todos afiliarse a sindicatos, pero que en ningún caso podrán fundarlos cuando tengan por objeto la tutela de intereses particulares.

Por último, cabe mencionar otro colectivo sobre el cual no se hace mención alguna en esta ley pero que al amparo de otras sí tienen reconocido el derecho a la libre sindicación, hablamos aquí de los extranjeros en España. Es la ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España⁴¹ la que hace una inclusión inmediata con la siguiente afirmación:

³⁷ Artículo 15 de 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.

³⁸ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, FRANCISCO. *Ley orgánica de libertad sindical. Comentada y con jurisprudencia*. Las Rozas (Madrid): La Ley, 2010. Págs. 387 a 410. ISBN: 978 84 81267 15 0.

³⁹ Sentencia del Tribunal Supremo núm. 123/ 1981 de 21 de marzo.

⁴⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional 88/2001, de 2 de abril de 2001.

⁴¹ Artículo 11 de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

“los extranjeros tienen derecho a sindicarse libremente o a afiliarse a una organización profesional, en las mismas condiciones que los trabajadores españoles”.

Puesto que no todos los titulares del derecho poseen las mismas características, existirán a su vez diferentes modelos de sindicatos a los que estos puedan afiliarse.

Destacaremos en primer lugar los llamados sindicatos generales por su gran amplitud en cuanto a las profesiones que engloban. Estos sindicatos se centran en diferentes categorías de trabajos. Como sindicatos importantísimos tanto por su larga vigencia temporal como por su fuerte presencia y actividad en nuestro país, destacan CCOO (Comisiones Obreras), UGT (Unión General de Trabajadores), CGT (Confederación General del Trabajo) o CNT (Confederación Nacional del Trabajo)⁴².

Otra clase de sindicatos serían los llamados sindicatos de oficio, los cuales como es fácil deducir, serán aquellas asociaciones de trabajadores que ejercen una misma profesión, independientemente de que no realicen sus labores en los mismos centros de trabajo. Este sindicato también puede ser conocido como sindicato horizontal⁴³. Entrarían aquí sindicatos como SATSE (sindicato de enfermería) o SIMPA (Sindicato Médico Profesional de Asturias) o SUP (Sindicato Unificado de Policía).

Por otro lado, los sindicatos de industria englobarán a trabajadores de un determinado sector de la actividad económica con independencia de la profesión que posean. Este sería el caso por ejemplo de trabajadores del sector del carbón.

Se da el caso de sindicatos que actúan en un territorio concreto, los sindicatos territoriales, y que dependiendo del ámbito geográfico que abarquen, podrán ser regionales, provinciales, a nivel de Comunidad Autónoma, etc.

Como punto y final a esta clasificación se hará alusión al concepto de central sindical o federación definiéndolo como la agrupación de varios sindicatos de un mismo ámbito funcional, como es el caso de la federación de seguridad privada o la federación de sindicatos de Periodistas (FeSP).

⁴² SÁNCHEZ, VICENTE Y ARAGONÉS, JOSEP. *Sindicato de trabajadores*. [en línea] [Consulta: 24 de mayo de 2019] [https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTQwsztbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoATjtdOzUAAAA=WKE].

⁴³ DE RUNA, ESTEFANÍA. *Tipos de sindicatos y su clasificación*. [en línea] [Consulta: 24 de mayo de 2019] [<https://runahr.com/recursos/aspectos-legales/clasificacion-de-los-sindicatos/>].

Para un mejor estudio del contenido que engloba la libertad sindical, conviene dividir el mismo, de acuerdo con lo manifestado por el Tribunal Supremo en varias de sus sentencias, en dos vertientes: la primera referida al contenido esencial del derecho, contenido sin el cual el derecho no podría existir, y la segunda en relación con el contenido adicional, siendo meramente accesorio del esencial.

El contenido esencial al derecho queda reconocido de manera explícita e implícitamente en la Constitución y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El contenido constitucional del artículo 28, indica el Tribunal Constitucional, que no agota el contenido esencial total del derecho. Esto quiere decir que a parte de lo contenido en el texto constitucional, serán otras leyes las que amplíen el contenido esencial. Este contenido, comprenderá obviamente y en primer lugar, el derecho de fundación y constitución de sindicatos, comprenderá la voluntariedad y prohibición de imposición a afiliarse, libertad de elección sindical, libertad de abandono del mismo y el derecho de actividad sindical. Todo esto queda perfectamente marcado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Quedarán también comprendidos los derechos de huelga, negociación colectiva y promoción de conflictos colectivos puesto que ha considerado el Tribunal que forman parte de los mecanismos de acción para la defensa de los intereses que poseen los sindicatos⁴⁴. Un sindicato no podría existir en si mismo si no posee unos determinados medios de actuación sin los cuales no podrá alcanzar sus objetivos.

A la hora de examinar este contenido esencial, entra en juego la normativa europea, por lo que también formará parte de este contenido esencial lo dispuesto en los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por España en materia de libertad sindical.

En cuanto al contenido adicional, cabe señalar que este debe estar sometido al esencial, no pudiendo sobrepasar los límites impuestos por aquel. Deberá siempre englobar actuaciones y derechos adicionales que no contradigan el contenido esencial⁴⁵. Quedarán integrados aquí mecanismos como la acción sindical en la empresa o la promoción de elecciones sindicales.

En último lugar, cabe hacer mención a los límites marcados al derecho de libertad sindical, puesto que como todo derecho no deberá sobrepasar otros derechos

⁴⁴ MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS Y FERNÁNDEZ AVILÉS, JOSÉ ANTONIO. La libertad sindical en la doctrina del Tribunal Constitucional. *Revista del Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales*. 2008, núm. 73. Págs. 247-312.

⁴⁵ MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS Y FERNÁNDEZ AVILÉS, JOSÉ ANTONIO. *Guía sobre el derecho de libertad sindical*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Granada, 2007. ISBN: 84-689-4677-X.

constitucionalmente protegidos. La Ley de Libertad Sindical, señala en su exposición de motivos que, pretende unificar y posibilitar un desarrollo del contenido del derecho y que es reconocido en la Constitución, sin otros límites que los que expresamente se encuentren en ella. Los límites a este derecho están relacionados estrechamente con el contenido del mismo, puesto que como se acaba de hacer mención, el contenido esencial es el necesario de forma imperativa para que el derecho exista, no pudiendo ser vulnerado. Encontramos aquí el primer gran límite infranqueable al derecho. En cuanto al contenido adicional, al ser meramente accesorio no será objeto de preocupación en relación con su limitación⁴⁶. Poco más cabe mencionar acerca de las limitaciones a este derecho, puesto que dependiendo de la naturaleza del sujeto podrá tener más o menos límites en su ejercicio. De tal forma, en resumen y a modo general, el derecho de libertad sindical tendrá como límite el respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas que son reconocidos en la Constitución. Los límites del derecho, por ejemplo, en lo referente a la Policía Nacional, serán más pronunciados y más adelante serán objeto de análisis.

Una vez analizado a fondo el derecho de libertad sindical, se retomará el estudio de algunos sujetos que quedaban sometidos a peculiaridades en torno al ejercicio del derecho, en concreto a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Como anteriormente se indicó, era la Ley de Libertad Sindical la que excluía del ejercicio del derecho a los miembros de las Fuerzas Armadas y a los institutos armados que poseyeran carácter militar. El primer colectivo no es objeto de desarrollo puesto que no está integrado dentro de los cuerpos seguridad adscritos al estado y se rigen por tanto, mediante una normativa diferente.

Dentro de las Fuerzas del Estado conviene hacer una clasificación inicial de vital importancia puesto que dará lugar a la exclusión o no de la titularidad del derecho. Dentro de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de adscripción estatal, existen los denominados institutos armados de naturaleza militar de los que forma parte la Guardia Civil, puesto que dependen del Ministerio del Interior y en algunas ocasiones concretas del Ministerio de Defensa y por otro lado, los institutos armados de naturaleza civil, la Policía Nacional, dependiente del Ministerio de Interior exclusivamente⁴⁷.

⁴⁶ RAMOS POLEY, LUIS. Libertad sindical: su reconocimiento y tutela [en línea].

⁴⁷ MARCOS. M, FERNANDO PABLO. Ejercito, policía y libertad sindical. *Revista de Política Social*. 1994 octubre - diciembre. Núm. 144. Págs. 101 – 152.

De acuerdo con esta clasificación y con lo expuesto inicialmente en la Constitución y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se deduce que la Guardia Civil queda excluida como cuerpo titular de este derecho, puesto que poseen naturaleza militar. Ahondando en la legislación específica de la Guardia Civil no se obtiene más que una afirmación de todo lo anterior mencionado⁴⁸.

Es la ley que se encarga de regular los derechos y deberes de este instituto armado, la que niega nuevamente que las asociaciones del mismo no pueden llevar a cabo actividades de carácter político o sindical y por tanto, no podrán afiliarse a sindicatos ni partidos políticos. Llama la atención que esta prohibición se llega a repetir numerosas veces a lo largo de la ley, estando presente en el Preámbulo, en el título que regula los derechos fundamentales y libertades públicas del cuerpo y más tarde en el título encargado de los deberes de sus miembros⁴⁹. Al tener prohibida la sindicación, y además de manera tan reiterada, no es de extrañar que la ley reguladora de su régimen disciplinario sancione dicho ejercicio como una falta muy grave⁵⁰.

Innegablemente es cierto que no pueden formar sindicatos, pero nada les impide la formación de asociaciones que giren en torno a los intereses de este cuerpo. Reiteradas han sido las veces en las que miembros de la Guardia Civil pertenecientes a alguna de estas asociaciones han acudido a los tribunales para reivindicar la constitución de un sindicato que los pudiera defender. La estrategia jurídica que han seguido estos miembros ha consistido en apelar a la normativa europea puesto que en la nacional como se ha indicado, no existe ningún cabo suelto.

Uno de los casos más recientes y que más repercusión ha tenido, fue la ocasión en la que el Tribunal Supremo, en el año 2016, entró en juego al interponer los miembros de la Asociación Unificada de la Guardia Civil, un recurso de casación contra una sentencia dictada por la Audiencia Nacional, la cual negaba su derecho a constituirse como sindicato⁵¹. Al conocer las sentencias que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos

⁴⁸ MARTÍN PARRA, MARÍA TERESA. *El derecho de sindicación en la Guardia Civil: prohibido taxativamente por el ordenamiento jurídico español*. [en línea] [Consulta: 24 de junio de 2019] [<https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/el-derecho-de-sindicacion-en-la-guardia-civil-prohibido-taxativamente-por-el-ordenamiento-juridico-espanol/>].

⁴⁹ Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.

⁵⁰ Artículo 7.2, 7.3 y 7.3 bis de la Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del régimen disciplinario de la Guardia Civil.

⁵¹ Sentencia del Tribunal Supremo 549/2016, 22 de Junio de 2016.

había dictado en favor de la existencia de sindicatos en el ejército francés de una manera limitada debido a su carácter armado, y de su postura de que las restricciones al derecho siempre deben de ser legítimas, despertó la puesta en marcha de un proceso de constitución sindical por parte de miembros de la Guardia Civil.

A la luz de esta sentencia conviene repasar las pautas propuestas por el derecho internacional en relación al derecho de libertad sindical. La Declaración Universal de Derechos Humanos⁵², la Organización Internacional del Trabajo⁵³, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁵⁴, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁵⁵, bien han señalando a grandes rasgos la libertad de toda persona a fundar sindicatos y a sindicarse para defender sus intereses.

A nivel europeo es el Convenio Europeo de Derechos Humanos el que proclama la libertad de fundar sindicatos y además, señala expresamente la posibilidad de creación de sindicatos para militares, policías y demás funcionarios, de una manera restringida⁵⁶.

El Convenio Europeo de Derechos Humanos tiene naturaleza jurídica de tratado internacional y por tanto, será vinculante y obligatoria para los Estados que lo firman, no pudiendo ser oponibles las normas internas de los mismos a lo dispuesto en el tratado. España como parte firmante queda vinculada a lo dispuesto en el mismo y en conformidad con el artículo 96 de la Constitución formará parte del derecho interno español y solo podrá derogarse, modificarse o suspenderse de la manera prevista en el propio tratado o de acuerdo a las normas de Derecho Internacional. Es el Tribunal Europeo de Derecho Humanos quien tendrá competencia en torno a la aplicación del Convenio Europeo de Derechos Humanos y su interpretación.

Retomando la sentencia, el Tribunal Europeo entró en juego debido a la prohibición que dispone la legislación francesa respecto a la formación de sindicatos por los miembros de las Fuerzas Armadas, que siendo un cuerpo de naturaleza militar vendría a equipararse a la Guardia Civil en nuestro país. El papel del Tribunal consistía en comprobar si la limitación impuesta por el Estado Francés resultaba compatible con lo dispuesto en el Convenio. El Tribunal llegó a considerar que la restricción estatal no era necesaria para

⁵² Artículo 23.4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

⁵³ Artículo 22.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

⁵⁴ Artículo 22 de la Organización Internacional del Trabajo.

⁵⁵ Artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

⁵⁶ CLIMENT GALLART, JORGE ANTONIO. El derecho de libertad sindical en la Guardia Civil a la luz de la jurisprudencia del TEDH de 22 de junio de 2016. *Revista jurídica de los derechos sociales*. Enero – junio 2017, Vol. 7 núm. 1. Págs. 174 – 207.

una sociedad democrática y que el derecho de sindicación podrá contener limitaciones compatibles con las funciones del cuerpo⁵⁷.

En vista de lo ocurrido, los miembros de la Asociación Unificada de la Guardia Civil, reivindicaron el derecho a la libertad sindical del cuerpo en España. Los promotores del sindicato redactaron un acta de constitución y unos estatutos con la intención de presentarlos en la oficina correspondiente para su reconocimiento. Más tarde, esa inscripción fue denegada por la Administración, basándose esta en que tanto la Ley Orgánica de Libertad Sindical como la de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado negaban la constitución de sindicatos a este tipo de colectivos. Tras recurrir ante la Audiencia Nacional⁵⁸, esta negó nuevamente la pretensión de los recurrentes y afirma la incuestionabilidad de la resolución administrativa anteriormente emitida. A su vez, señala que el caso francés no puede compararse con España, puesto que España cuando firmó el Convenio hizo una reserva del artículo en el que se declaraba la limitación y no prohibición del derecho de libertad sindical del Convenio⁵⁹, en la medida que fuera incompatible con los artículos 28 (derecho a sindicarse y derecho de huelga) y 127 (prohibición de sindicación a jueces y magistrados) de la Constitución. La Audiencia Nacional señaló además que el derecho de libertad sindical era considerado dependiente del de asociación, o viceversa, y que por tanto, al tener los miembros de la Guardia Civil derecho de asociación no se está negando ni prohibiendo de manera absoluta el derecho de sindicación⁶⁰.

Tras el recurso de casación interpuesto, el Tribunal Supremo hace una valoración mucho más superflua que la Audiencia Nacional, basándose en la afirmación por esta justificada y por tanto, desestima nuevamente la formación del sindicato a los miembros de la Asociación Unificada de Guardias Civiles.

⁵⁷ BARCELONA LLOP, JAVIER. *Los derechos colectivos en el ámbito de la policía local: libertad sindical, huelga y negociación colectiva*. [en línea]. Seminario sobre relaciones colectivas. Universidad del Cantabria. [Consulta: 17 de diciembre de 2018] [http://cemical.diba.cat/es/publicaciones/ficheros/Barcelona_Javier_derechos_colectivos_policia.pdf]

⁵⁸ Sentencia del Tribunal Supremo 549/2016, de 22 de junio por la que confirma en casación la sentencia de la Audiencia Nacional 40/2015 de 11 de marzo de 2015.

⁵⁹ Artículo 11 del Convenio Europeo de Derecho Humanos.

⁶⁰ ESTEBAN, PATRICIA. *El Tribunal Supremo reitera que los guardias civiles no pueden constituir sindicatos*. [en línea] [Consulta: 25 de junio de 2019] [<http://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/11226-el-tribunal-supremo-reitera-que-los-guardias-civiles-no-pueden-constituir-sindicatos/>]

Por otro lado, actualmente la Policía Nacional sí es titular del derecho de libre sindicación y ello es consecuencia de lo expresado en la normativa legal que le es aplicable⁶¹.

En primer lugar, y partiendo al igual que con la Guardia Civil, de la Ley de Libertad Sindical: al ser considerado un instituto armado de naturaleza civil y no militar, como antes se indicó, no entra dentro de la exclusión directa como titular del derecho de sindicación como le ocurre a la Guardia Civil. La Ley de Libertad Sindical se encarga de señalar que el ejercicio de este derecho para los institutos armados que no posean naturaleza militar, se regirá por su propia normativa. Las razones por las que deriva a otras normativas la regulación del derecho para estos colectivos, son según esta ley “dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos”⁶².

Siguiendo el orden cronológico de la entrada en vigor de las normativas aplicables a la Policía Nacional y a su vez, la generalidad de las mismas hasta la más concreta, la ley que corresponde analizar será la propia de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. En esta ley no se recoge ningún artículo concreto que regule la libertad sindical, si no que es en la introducción donde se vuelve a derivar a otra normativa más específica, la regulación de este derecho. En esta ley del año 1986 se hace mención a la naturaleza militar que adquiere con esta ley la Policía Nacional, y se señala que debido a las funciones especiales que poseen y la repercusión que pueden tener estas sobre los derechos de otras personas⁶³, la regulación en torno a la materia de régimen de asociación sindical poseerá unas determinadas peculiaridades. Por tanto, es más adelante donde establece que el derecho de sindicación les es reconocido pero que será de manera limitada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28 de la Constitución y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Como anteriormente ya ha quedado desglosado y analizado en lo dispuesto en la Constitución y en la Ley de Libertad Sindical, nada más queda que acudir a la normativa específica de la Policía Nacional para conocer de las limitaciones.

⁶¹ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, IGNASI. *¿Un sindicato de la Guardia Civil? La incompatibilidad de principio entre jerarquía y disciplina militar y libertad sindical persiste*. [en línea] [Consulta: 25 de junio de 2019] [https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=32cc56a0-bbaa-4a50-b926-b083be69fd6f&groupId=10128]

⁶² Artículo 1.5 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

⁶³ Consultar el apartado cuarto de este documento, donde quedan explicadas con detenimiento el carácter especial de los servicios que prestan en nuestro país.

Es en el caso de la Policía Nacional, es la ley reguladora de su régimen personal⁶⁴, la que regula las limitaciones que se tienen que dar en el ejercicio de la libertad sindical para que sea considerado legal.

Las dos primeras limitaciones a tener en cuenta, quedan recogidas en el preámbulo de la citada ley. El primero es de carácter meramente territorial, puesto que expresa que sus organizaciones sindicales deberán tener ámbito exclusivamente nacional; algo lógico por otra parte, puesto que la Policía Nacional, como instituto perteneciente a las fuerzas y cuerpos de seguridad adscritos al Estado, no tienen potestad para ejercer sus funciones más allá de las fronteras del mismo.

Es ya en el articulado donde se pueden extraer el resto de limitaciones. Por un lado deberán constituirse estas organizaciones sindicales con el objetivo de defender los intereses profesionales que pueda tener la Policía Nacional, sin perjuicio de que los integrantes de las mismas sean exclusivamente miembros de la Policía Nacional. Se les reconoce a estos miembros una serie de derechos colectivos como son la acción sindical o negociación colectiva y el derecho a ser informados a través de las organizaciones sindicales sobre información que les sea de interés en torno a su profesión⁶⁵.

Algo muy peculiar de las organizaciones sindicales de la Policía Nacional es que podrán participar en “el establecimiento de las normas que fijen los criterios y mecanismos generales del sistema de evaluación del desempeño, así como la determinación de sus efectos”.

Este sistema de evaluación del desempeño no son más que unas medidas que el Gobierno ha querido proponer para, según ellos, fomentar la productividad y rendimiento de los funcionarios. En 2018 se llevó a cabo la iniciativa con el fin de que les fuera implantado este sistema a los funcionarios de la policía.

Ya en el 2018 se llevó a cabo una prueba del proyecto en una comisaría estatal con vistas a poder llevarlo a cabo este mismo año en toda España⁶⁶.

Esta ley dedica un capítulo entero a las organizaciones sindicales de la Policía Nacional, en el cual se indican los contenidos que deberán regular sus estatutos, así como la

⁶⁴ Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.

⁶⁵ Todo esto queda recogido en el artículo 8 de la LO 9/2015, integrado dentro de su capítulo 8 referido a los derechos de ejercicio colectivo.

⁶⁶ SÁNCHEZ LEÓN, ÁLVARO. *La Policía implantará la evaluación por rendimiento para decidir ascensos y medallas.* [en línea]. [Consulta: 17 de junio]. [<https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/seguridad/Policia-implantara-evaluacion-rendimiento-ascensos/20180612173739112848.html>].

consideración de las organizaciones sindicales más representativas y mención de todas las funciones que poseen. Es de destacar la minuciosa regulación que hace el legislador en torno a las organizaciones sindicales aquí, teniendo así un marco de actuación muy acotado.

5. 2. EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Para desarrollar la evolución del derecho a la negociación colectiva, se va a considerar este como una consecuencia directa del reconocimiento del derecho de libertad sindical que acaba de ser objeto de estudio.

Los primeros atisbos de este derecho en Europa al igual que la libertad sindical, tienen lugar con la Revolución Francesa, puesto que esta dio origen a cambios significativos en el entorno económico, político, jurídico y por supuesto, en el social. La llegada de la Revolución Francesa supuso el reconocimiento de ciertos derechos constitucionales, entre ellos algunos de índole laboral.

Junto a todo esto, de la mano de la Revolución industrial, el trabajo sufre verdaderos cambios revolucionarios en cuanto a las formas de llevarlo a cabo, los sistemas y las herramientas empleados. Las relaciones laborales sufren cambios positivos pero, por otro lado, hacen despertar en la clase obrera un descontento general debido a los abusos laborales a los que están sometidos.

La Revolución Francesa, supone además la afirmación del liberalismo, que en terreno laboral implicaba la no intervención estatal y por tanto, la existencia de una libertad contractual y la autonomía de las partes. Nace aquí la clase obrera, que debido a la privación que sufrieron de los medios de producción propios, estaban obligados a realizar trabajos sometidos al mandato de los empresarios con tal de poder subsistir⁶⁷. Todo esto sumado al aprovechamiento del empresario de su “status” superior frente al trabajador. Se consolida la clase obrera cuando los trabajadores son conscientes de que están desprovistos de medios legales para hacer frente a los abusos del empresario, iniciándose así el movimiento obrero⁶⁸.

⁶⁷ AROYO, DAVID Y POZUELO, RAÚL. *La resistencia ante los abusos del capitalismo*. [en línea] [Consulta: 17 de julio]. [<https://www.davidstreams.com/mis-apuntes/el-movimiento-obrero-la-resistencia-ante-los-abusos-del-capitalismo/>].

⁶⁸ VALERO OTEO, IRENE. La negociación colectiva en España: una evolución imperfecta. *Lurralde*. 2019, vol. 42, págs. 151 – 163.

Al verse sometido el trabajador a la voluntad única del empresario, comenzaron a crearse los primeros convenios colectivos, pero sin el reconocimiento legal aún del libre asociacionismo, lo que hace muy difíciles las actuaciones de los trabajadores⁶⁹.

No es hasta el año 1876 cuando la industrialización en España empieza a tomar protagonismo, llevando consigo un crecimiento económico para el país y por tanto, causando lo que ya se venía viendo en Europa: mal estar entre la clase trabajadora debido a las condiciones pésimas que tenían que soportar en sus puestos laborales.

Puesto que año tras año el descontento de la clase trabajadora era cada vez más latente, el Estado de la época decidió crear una comisión, la llamada Comisión de Reformas Sociales. Esta comisión fue creada en 1883 y tenía como objeto el estudio de las cuestiones de especial interés de la clase trabajadora, como podían ser el estudio de las condiciones de trabajo para niños y mujeres, implantación de jurados mixtos para la resolución de conflictos entre trabajadores y empresarios, prestar atención y mejorar las condiciones de higiene, salubridad y seguridad de los puestos de trabajo, etc.⁷⁰.

Muchos de los objetivos que pretendía esta comisión no se llegaron a aplicar y tampoco evitó los constantes conflictos provocados por la clase trabajadora, pero marcó un punto de referencia en España en cuanto al intervencionismo del Estado en el marco social y laboral.

Coincidiendo con el inicio del siglo XX y tomando como referencia la Comisión de Reformas Sociales, se crea en 1903 el Instituto de Reformas Sociales, el cual tenía numerosos objetivos en común con la antigua comisión.

En estos primeros años del siglo XX se crearon leyes que propiciaban la negociación entre trabajadores y patronos sobre materias como el descanso dominical, el descanso mínimo de doce horas, la jornada laboral de ocho horas, etc. Todos estos avances en materia laboral se vieron truncados cuando en 1923, España sufre el golpe de estado a manos del dictador Primo de Rivera. El golpe de estado supuso que el poder pudiera controlar el asociacionismo e intervenir en las negociaciones entre trabajadores y empresarios, dejando poco margen de autonomía entre las partes.

⁶⁹ MARTÍNEZ MATUTE, MARTA. *Negociación colectiva y empleo. Un análisis de la influencia de los convenios sobre las decisiones de empleo de las empresas españolas*. Tesis doctoral, Universidad de Valladolid, Valladolid, 2013.

⁷⁰ IGLESIAS, PABLO, *Comienza a trabajar la Comisión de Reformas Sociales*. [en línea] [Consulta 18 de julio de 2019] [https://www.fpabloiglesias.es/sala-prensa/historia-del-socialismo/40493_2101884-comienza-trabajar-comision-reformas-sociales].

Durante la Segunda República, con la Constitución de 1931 se reforzó la ley anteriormente creada, reguladora de los jurados mixtos y se llegó a reconocer las asociaciones de carácter profesional y la negociación colectiva. Si bien es verdad que este reconocimiento no era ilimitado, puesto que el articulado de la misma seguía imponiendo grandes fronteras, aunque mucho menos gravosas que en los años anteriores.

Una figura a destacar sería la de Francisco Largo Caballero, que durante el periodo de la Segunda República fue nombrado ministro de trabajo. Largo Caballero, como representante de la Unión General de Trabajadores de la época dedicó su vida a la defensa de la clase obrera, tanto fue así que llegaron a formar parte de la normativa laboral en esos tiempos las leyes que regulaban los contratos de trabajo, los jurados mixtos y la colocación obrera, así como las de asociaciones obreras y la inspección de trabajo. Además se realizó una reorganización del departamento ministerial laboral que favoreció al desarrollo de las normativas laborales. Fue además este ministro, el que declaró de manera oficial la fiesta estatal del trabajo del día 1 de mayo que sigue celebrándose en la actualidad⁷¹.

Al estallar en 1936 la Guerra Civil en España, toda la normativa laboral lograda hasta el momento queda a un lado y el asociacionismo profesional desaparece. Los poderes públicos se caracterizaron por su alto nivel de intervencionismo en las relaciones laborales.

Durante el periodo franquista los derechos laborales siguen sufriendo un retroceso puesto que el régimen suspende cualquier tipo de negociación colectiva e impone el llamado sistema sindical vertical, por el cual los sindicatos seguían la organización de acuerdo con las pautas y principios marcados del nacionalsocialismo⁷².

Debido a las numerosas movilizaciones obreras que tienen lugar durante los años 50, el poder ve en ello el único punto de debilidad del régimen frente al nacionalsocialismo europeo. Junto con el crecimiento económico y social que tiene lugar en España, se ve obligado de alguna manera a estabilizar el régimen con la creación de nuevas normativas en materia de negociación y sindicación.

⁷¹ LUCÍA, EUSEBIO. *Francisco Caballero, Ministro de Trabajo: logros sociales y laborales durante la Segunda República*. [en línea] [Consulta: 18 de julio de 2019] [<http://wap.psoe.es/protagonistas/historia-y-vida/item/317-francisco-largo-caballero-ministro-de-trabajo-logros-sociales-y-laborales-durante-la-segunda-republica.html>].

⁷² GIMÉNEZ MARTÍNEZ, MIGUEL ÁNGEL. *El sindicalismo vertical en la España franquista: principios doctrinales, estructura y desarrollo*. [en línea] [Consulta: 19 de julio de 2019] [<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/historia-derecho/article/view/10213/12239>].

Así pues, la Ley de Convenios Colectivos del 24 de abril de 1958 supuso el nacimiento de nuevas relaciones laborales entre el trabajador y el empresario en España. Se establece con esta ley un nuevo dispositivo de negociación laboral entre ambos. Esta normativa les permitía llegar a acuerdos en torno a los niveles salariales, condiciones de trabajo o productividad, con la condición de que no se perjudicasen los intereses del empresario y sobre todo, a la economía nacional. De esto último se encargaba el Ministerio de Trabajo, el cual debía dar el visto bueno al acuerdo llevado a cabo entre trabajador y empresario. Si ambas partes no conseguían llegar a un acuerdo, la autoridad laboral imponía las llamadas Normas de Obligado Cumplimiento que pasaban a sustituir inmediatamente el acuerdo truncado⁷³.

Durante los siguientes años del siglo XX las relaciones laborales siguieron siendo fuertemente controladas por el Estado, impidiendo así una evolución flexible de los mismos hasta la promulgación de la Constitución de 1978.

Con la entrada en vigor de la Carta Magna, se inicia en España una etapa democrática donde se reconocieron numerosos derechos y libertades a los ciudadanos que hoy en día se siguen protegiendo y garantizando. Entre estos derechos garantizados, formaron parte derechos del ámbito laboral; la negociación colectiva vuelve a aparecer en el marco laboral, de la mano del derecho a la libre sindicación. La sindicación vertical característica del periodo franquista desaparece y la gran intervención del Estado en las negociaciones colectivas se reduce, creándose un ambiente laboral propicio para el desarrollo de actividades laborales dentro del marco normativo vigente, siendo mucho más flexibles que anteriormente.

Es el artículo 37 de la Constitución el encargado de reconocer el derecho en nuestro ordenamiento cuando expone que: “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. Este artículo se encuentra incluido dentro de la sección segunda del segundo capítulo, del título primero del texto constitucional y por tanto, a diferencia del derecho de sindicación, como se ha visto con anterioridad, y del derecho de huelga, como se verá, no posee reserva de ley orgánica para su desarrollo⁷⁴.

Si bien es verdad que el derecho de negociación colectiva es uno de los mecanismos utilizados por los sujetos del derecho de libre sindicación y que fruto de ello, guardarán

⁷³ DÍEZ ABAD, MARÍA DEL ROSARIO. *La negociación colectiva y su incidencia en el nacimiento de una cultura sindical democrática entre los trabajadores de Valladolid*. [en línea]. [Consulta: 19 de julio de 2019]. [<http://historiadelpresente.es/sites/default/files/congresos/pdf/37/mrosariodiez.pdf>].

⁷⁴ Según el artículo 53.1 CE el derecho a la negociación colectiva tendrá una reserva de ley.

una estrecha relación entre ambos derechos. A su vez, la Constitución se encarga de señalar que los convenios tendrán eficacia normativa con alcance mayor que el de las personas que los suscriben.

A raíz del mandato plasmado en el artículo 35 de las Constitución⁷⁵ se aprueba en 1980 el Estatuto de los Trabajadores. La negociación colectiva, al contrario que el derecho de libertad sindical no posee una ley exclusiva de regulación, y es por esto que, es en el Estatuto de los Trabajadores donde se plasman las pautas legales relativas al derecho de negociación colectiva. Cuatro años más tarde, a través de una ley se modificó parte del contenido del Estatuto, viéndose afectada la regulación de la negociación colectiva. No es hasta el año 2015 cuando el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se aprobó definitivamente mediante un Real Decreto Ley⁷⁶. Antes de entrar a examinar en profundidad el derecho, corresponde hacer una clasificación de los diferentes tipos de convenios colectivos para un mejor entendimiento de la materia.

Conviene señalar que el objetivo de una negociación colectiva será establecer un convenio colectivo para regular una serie de preceptos que a continuación se desarrollarán. Es entonces el convenio colectivo un mecanismo previsto legalmente para poder permitir ejercitar el derecho de negociación colectiva a sus titulares.

Dentro de los convenios colectivos amparados por el artículo 37 de la Constitución, se pueden hacer dos grandes clasificaciones en función de la manera de aprobación de los mismos. Por un lado, se encuentran los convenios colectivos estatutarios, que son los que se hallan regulados dentro del Estatuto de los Trabajadores, y por otro, los convenios extraestatutarios, que se encuentran fuera de la regulación de dicho estatuto. Estos últimos, a diferencia de los primeros, tienen carácter informal, no tienen una eficacia general y carecen de fuerza normativa, además no poseen una regulación específica⁷⁷. A parte de estas dos clases de convenios, se encontrarán los convenios colectivos de los funcionarios públicos que debido a su régimen especial y vinculación con el Estatuto Básico del Empleado Públicos requieren ser tratados a parte⁷⁸.

⁷⁵ Artículo 35.2 CE: “La ley regulará un estatuto de los trabajadores”.

⁷⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

⁷⁷ NAVARRO DOMENICHELLI, ROGELIO. Los convenios colectivos en España: tipología, contenido y análisis de su aplicación. [en línea]. [Consulta: 25 de julio de 2019]. [<https://www.laboral-social.com/convenios-colectivos-espana-tipologia-contenido-analisis-aplicacion.html>].

⁷⁸ SANTA-BÁRBARA RUPÉREZ, VÍCTOR. Naturaleza, concurrencia y clases de los convenios colectivos. [en línea]. [Consulta: 25 de julio de 2019]. [<https://2019.vlex.com/#vid/503695038>].

Como se vio en el epígrafe anterior, es en su artículo 4 donde el Estatuto de los Trabajadores enumera los derechos que considera básicos para los trabajadores, siendo estos entre otros, la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

No es de extrañar que este Estatuto dedique un título completo, concretamente el tercero, a la negociación colectiva y a los convenios colectivos. En él se indican el concepto de convenio colectivo, así como su eficacia, ámbito de aplicación, vigencia, contenido, etc. El artículo 82 considera que los convenios colectivos son el fruto de una negociación llevada a cabo entre los representantes de los trabajadores y los empresarios y que constituyen por ello un acuerdo entre ellos adoptado de forma libre. Del contenido de este artículo se extrae la eficacia general que poseen los convenios acordados, afectando a los trabajadores y a las empresas de su ámbito funcional y territorial.

Como se acaba de indicar, los convenios colectivos estatutarios poseen eficacia normativa, y una vez que posean fuerza normativa podrán incluirse dentro de la jerarquía de normas en lo relativo a su aplicación⁷⁹. El artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores indica que los derechos y obligaciones relativos a las relaciones laborales se regularán, en primer lugar por las leyes y reglamentos estatales, por los convenios colectivos después, por la voluntad de las partes plasmada en un contrato laboral y por último, por los usos y costumbres profesionales o locales. Pero a todo esto añade un matiz en relación a los convenios colectivos, que podrán aplicarse con preferencia a las normas estatales siempre y cuando estas no establezcan mínimos de derecho necesario, que los convenios no podrán sobrepasar⁸⁰.

En relación con el contenido, los convenios colectivos podrán tratar materias de índole económico, laboral, sindical y todas aquellas que afecten a las condiciones de trabajo, relaciones laborales entre trabajadores y empresarios, y otras muchas que se indican a lo largo del estatuto⁸¹. Los convenios deberán respetar al ser formulados, un contenido mínimo que englobará: la determinación de las partes que lo pactan, su ámbito personal, funcional, territorial y temporal. La vigencia de los mismos será la que las partes negociadores establezcan, pudiendo pactarse periodos de vigencia diferentes para cada

⁷⁹ ARASTEY SAHÚN, MARÍA LOURDES. *La negociación colectiva en la actual doctrina del Tribunal Supremo*. [en línea]. [Consulta: 29 de julio de 2019]. [<https://elderecho.com/la-negociacion-colectiva-en-la-actual-doctrina-del-tribunal-supremo>].

⁸⁰ Sentencia del Tribunal Supremo 144/2009 de 8 de noviembre de 2010 (Iberley).

⁸¹ Artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

materia dentro de un mismo convenio⁸². Además, este contenido mínimo deberá incluir también la forma y condiciones de denuncia del mismo, indicándose un plazo mínimo para ello, la designación de una comisión paritaria que represente a las partes y por último, deberá expresar mecanismos para solucionar las posibles discrepancias que pueda dar lugar la negociación.

A grandes rasgos y de conformidad con la norma, los sujetos legitimados para negociar en los convenios serán, en representación de los trabajadores, los sindicatos más representativos, las juntas o los delegados de personal⁸³. Por la parte empresarial, podrán formar parte de la negociación, el empresario mismo, la representación de un conjunto empresarial y asociaciones empresariales que cumplan con las características normativas establecidas en la ley⁸⁴.

En lo concerniente a la negociación colectiva de los funcionarios públicos será la LORAP⁸⁵ la encargada de marcar las pautas legales para poderla llevar a cabo. Al ser otra normativa la responsable de regular el ejercicio de negociación colectiva, se pueden encontrar aspectos diferentes en relación con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En primer lugar, solo podrán estar legitimados para negociar los sindicatos, excluyendo por tanto a las juntas de personal y a los delegados de personal. La ley regula las características que deben tener los sindicatos para poder negociar y su participación de las mesas negociadoras. Además, las mesas de negociación aquí no son fijadas libremente por las partes, sino que es la ley la que establece las mismas⁸⁶.

En cuanto al contenido objeto de negociación, la ley especifica exhaustivamente las materias que podrán englobarla⁸⁷ y hace referencia también a las que quedan excluidas.

⁸² LLUCH CORELL, JAVIER. *La fuerza vinculante de los convenios*. [en línea]. [Consulta 29 de julio de 2019]. [https://www.tirant.com/editorial/actualizaciones/Tema%2016_Todo.pdf].

⁸³ Los sindicatos más representativos podrán ser a nivel estatal, autónomo o en un ámbito funcional y geográfico específico.

⁸⁴ DE BETHENCOURT, AGUSTÍN y GÓMEZ-HORTIGÜELA AMILLO, JAVIER. *Guía de negociación colectiva 2018*. [en línea]. 11 Edición. Madrid: edita el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018. [2018]. [Consulta: 30 de julio de 2019]. [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/B_Actuaciones/Guia/GuiaNC_2018_web.pdf].

⁸⁵ 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.

⁸⁶ ROQUETA BUJ, REMEDIOS. La negociación colectiva en la función pública. *Temas laborales*. 2004, núm. 76, págs. 319-342.

⁸⁷ Artículo 32 de la Ley 9/1987 de 12 de junio.

El contenido mínimo de los acuerdos colectivos es mucho menos extenso, puesto que la ley obliga a incluir solamente a las partes que intervienen en el mismo, su plazo de vigencia y los ámbitos de aplicación (territorial, personal y funcional).

El plazo de vigencia será fijado por las partes, con la única limitación que las leyes de presupuestos generales anuales, cuando lo que se esté negociando sean materias de carácter retributivo⁸⁸.

Como se ha indicado, esta ley será de aplicación a los funcionarios públicos exclusivamente, pero a su vez, en el artículo 2 de la misma establece una exclusión taxativa para los miembros de las Fuerzas Armadas y de los institutos Armados de carácter militar, es decir, los miembros de la Guardia Civil.

Como se analizó en el párrafo anterior, los miembros de la Guardia Civil no tenían potestad para poder formar sindicatos y como consecuencia directa de ello tampoco podrán ejercitar este derecho de negociación. Esto es debido a que las asociaciones vinculadas al cuerpo no pueden negociar directamente con el Ministerio del Interior, del cual dependen. Es el Consejo de la Guardia Civil el único organismo que está facilitado para realizar una función algo similar, pero que a la hora de la verdad, no es ni de lejos equiparable con una negociación. Aquí no existe una negociación entre las asociaciones y la Administración, si no que el Consejo se limita a informar de cambios relacionados con la normativa del cuerpo. Es el Consejo el que escucha las proposiciones que las asociaciones le plantean, pero no serán en ningún caso vinculantes.

Como se ha indicado con anterioridad, los miembros de la Guardia Civil están desprovistos de un mecanismo de defensa para sus derechos lo cual genera actualmente una gran insatisfacción entre sus miembros. Esto, junto a las evidentes diferencias con el Cuerpo Nacional de Policía en cuanto a titularidad de derechos, sigue siendo un problema actual que los miembros de las asociaciones de Guardias Civiles intentan solventar en los tribunales, de momento con poco éxito⁸⁹.

Por su parte, los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado también quedan excluidos de la aplicación de la LORAP, al expresar esta, también en su artículo

⁸⁸ SALA FRANCO, TOMÁS, BLASCO PELLICER, ÁNGEL Y ALTÉS TARREGA, JUAN ANTONIO. *La negociación colectiva en el empleo público*. Edición: 17. Madrid, Colección informes y estudios, serie relaciones laborales, 2001. ISBN: 84-8417-088-8.

⁸⁹ BELTRÁN DE HERADIA RUIZ, IGNASI. *¿Un sindicato de la Guardia Civil? La incompatibilidad de principio entre jerarquía y disciplina militar y libertad sindical persiste*. [en línea]. [Consulta 5 de agosto 2019]. [https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=32cc56a0-bbaa-4a50-b926-b083be69fd6f&groupId=10128].

segundo, que este colectivo se regirá por la Ley Orgánica 2/1986⁹⁰. Acudiendo a esta ley se observa que varios artículos referentes al cuerpo de policía y a sus derechos de representación colectiva fueron derogados por la ley que regula el régimen personal de la Policía Nacional del año 2015⁹¹. Esta ley reconoce una serie de derechos individuales y seguidamente otros derechos de ejercicio colectivo, entre los que se encuentran la sindicación y la negociación colectiva. La negociación colectiva ha de entenderse, según esta ley como “la participación a través de las organizaciones sindicales representativas, en el seno del Consejo de Policía o en las mesas que se constituyan en el marco de dicho órgano.” Les reconoce también el derecho a plantear conflictos colectivos en el Consejo de Policía. Pues bien, aparece aquí un órgano exclusivo para el ámbito policial. Como anteriormente quedó fijado, los miembros de la Policía Nacional están facultados para afiliarse a organizaciones sindicales, siempre y cuando estas sean exclusivamente del ámbito policial.

Bajo la presidencia del Ministro de Interior o persona en quien delegue, existe el Consejo de Policía, el cual es considerado un órgano colegiado con representación paritaria de los funcionarios de la Policía Nacional y de la Administración⁹². Tendrá funciones como la mediación y conciliación en conflictos colectivos, estudiará las propuestas sobre derechos sindicales, estudiará lo relativo al estatuto profesional policial, formas de promoción interna, determinará las condiciones de empleo o participará en el establecimiento del calendario laboral, vacaciones, etc.

Las elecciones al Consejo de Policía se realizan cada 4 años, y en ellas pueden participar todos los miembros de la Policía Nacional. Las últimas elecciones tuvieron lugar en junio de 2019, suponiendo un vuelco en los resultados en relación con las anteriores. El Consejo está compuesto por 14 representantes, de los cuales 10 pertenecerán a la escala básica y el resto a las escalas superior, ejecutivas y subinspección⁹³.

⁹⁰ Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

⁹¹ Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.

⁹² Policía Nacional. Derechos de representación de la Policía [en línea]. [Consulta: 5 de agosto de 2019]. Dirección General de la Policía. [https://www.policia.es/cnp/derechos_representacion/derechos_repre.html].

⁹³ SALVADOR, ANTONIO. *La equiparación salarial y la irrupción de Jupol marcan las elecciones en la Policía*. [en línea]. [Consulta: 5 de agosto de 2019]. [<https://www.elindependiente.com/politica/2019/06/16/equiparacion-salarial-irrupcion-jupol-marcan-elecciones-policia/>].

En estas últimas elecciones participaron un total de 8 sindicatos policiales, de entre ellos Justicia Policial (JUPOL), una organización sindical creada a finales del año 2017 que tuvo como origen la creación de la asociación JUSAPOL. Esta asociación como se ha mencionado en otras ocasiones está integrada por miembros de la policía y de la guardia civil, con el primordial objetivo de luchar por una equiparación salarial con los cuerpos autonómicos. La latente preocupación en materia salarial entre los miembros de ambos cuerpos quedó reflejada en los resultados de estas últimas elecciones, donde el sindicato JUPOL obtuvo la mayoría absoluta con 8 de los 14 representantes en el Consejo⁹⁴.

5. 3. EL DERECHO DE HUELGA DE LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO.

Con la entrada en vigor del Real Decreto Ley 17/1977 se consagra el derecho de huelga, regulando por primera vez las condiciones para que su ejercicio sea legal en nuestro país, pero es con la Constitución de 1978 con la que nace el reconocimiento constitucional efectivo del derecho de huelga; siendo la primera constitución en toda la historia española en garantizar el derecho de huelga.

Legalmente el derecho a la huelga como tal no existe hasta 1977, pero esto no impidió que los colectivos obreros afectados por los apuros de la época ejercieran la huelga. A pesar de estar prohibida en nuestro país durante el siglo XIX, se planteó la necesidad de que el Estado pudiera intervenir en los conflictos colectivos que se generaban en el ámbito laboral. Se crearon comités que pretendían resolver los conflictos mediante negociación y arbitrio e intentando evitar el uso de la fuerza. A pesar de la presión de los movimientos obreros y de la existencia de estos comités no se llegó a reconocer como derecho.

A finales del siglo XX la huelga fue considerada por el régimen franquista como un delito grave, llegando a tipificarse por el Código Penal de 1944 como un delito de sedición⁹⁵.

⁹⁴ CATURLA, JOSÉ MANUEL. Jupol arrasa en las elecciones al Consejo de la Policía y arrebató la hegemonía al SUP. [en línea]. [Consulta: 5 de agosto de 2019]. [<https://www.diarioinformacion.com/sucesos/2019/06/20/jupol-arrasa-elecciones-consejo-policia/2161276.html>].

⁹⁵ “*Son reos de sedición los que, sin estar comprendidos en el delito de rebelión, se alcen pública y tumultuariamente para impedir, por la fuerza o fuera de las vías legales, la aplicación de las Leyes o a cualquier autoridad, corporación oficial o funcionario público, el legítimo ejercicio de sus funciones o el cumplimiento de sus acuerdos, o de las resoluciones administrativas o judiciales*”. (Art. 544 de la Ley Orgánica de 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal).

Vemos entonces la importancia del Real Decreto Ley de 1977, puesto que la huelga pasa de estar prohibida por el ordenamiento jurídico a ser reconocida como un derecho. Se debe señalar que siendo la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948 anterior a este decreto, por supuesto no aparecía ninguna mención al derecho.

La Constitución española reconoce en su art. 28.2 el derecho a la huelga de la siguiente manera: *“se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”*. Al ser un derecho reconocido en la sección primera del capítulo segundo dentro del título I de la misma, se garantiza a los españoles como derecho fundamental. Por tanto, y de conformidad con el artículo 81 de la Constitución, exige que sea regulado por medio de ley orgánica. Sin embargo, hasta la fecha no se ha aprobado ninguna ley orgánica para este derecho, y esto hace que la legislación reguladora del derecho de huelga en nuestro país sea preconstitucional⁹⁶. En 1993 se presentó un proyecto de ley orgánica para la regulación del derecho llamado “ley de huelga”, el cual nunca llegó a aprobarse, puesto que se trataba de un proyecto que en cierto modo suponía un retroceso en la garantía al derecho fundamental; retroceso, debido a que suponía más limitaciones para el derecho, ampliándose el alcance del concepto de la huelga ilegal, asegurando un marcado intervencionalismo administrativo y suponiendo consecuencias punitivamente más fuertes en su ejercicio. Todo ello sumado a que el proyecto de ley distaba mucho de la doctrina marcada por el Tribunal Constitucional⁹⁷. A día de hoy, es el único derecho fundamental que no está regulado mediante ley orgánica y es por esto que las numerosas sentencias del Tribunal Constitucional cuyo objeto es el derecho de huelga, son una referencia muy importante para su estudio.

No existiendo una definición como tal del derecho de huelga en nuestro ordenamiento jurídico partiremos de la amplia definición que nos brinda en su conocida sentencia de 1981 el Tribunal Constitucional, según la cual: *“La huelga como una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y de servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta,*

⁹⁶Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

⁹⁷ AGUADO, ANGEL MARTÍN. AGUADO, ANGEL MARTÍN. *Derecho de Huelga: por una regulación garantista y avanzada*. Cuadernos de relaciones laborales, nº 2. Madrid: Complutense, 1993.

mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso, consistiendo el contenido esencial del derecho de huelga en una cesación del trabajo, en cualquiera de las manifestaciones o modalidades que puede revestir'⁹⁸.

El derecho de huelga es considerado por el Tribunal Constitucional como un derecho cuya titularidad le corresponde de forma individual al trabajador pero cuyo ejercicio es colectivo mediante acuerdo entre ellos.

Puesto que la titularidad de este derecho es individual, implica que el trabajador tiene el poder de decidir si ejercer la huelga o no una vez que esta es declarada, así como abandonar la misma. Con la dimensión colectiva referida a su ejercicio, se hace referencia a que la huelga debe ser convocada y gestionada por un órgano colectivo representativo de los trabajadores, como los sindicatos o los comités de empresa.

Teniendo como base la definición que nos aporta el Tribunal Constitucional sobre este derecho y la afirmación de que nos encontramos ante un derecho cuya titularidad es individual pero de ejercicio colectivo, podemos diferenciar varios sujetos que son titulares del derecho.

De acuerdo con el Tribunal Constitucional, los sujetos que pueden ejercer la huelga serían los siguientes:

- Principalmente, los trabajadores por cuenta ajena, independientemente si los servicios prestados son al sector privado o público.
- El trabajador extranjero aun estando ilegalmente en España puede ser sujeto de con contrato válido de trabajo y por tanto, le será reconocido el ejercicio de la huelga⁹⁹

Por otro lado, no podrán ser sujetos de este derecho:

- Los trabajadores autónomos.
- Los que se encuentren fuera de las relaciones laborales formalizadas como pueden ser, becarios, jubilados, desempleados, etc.

A estas pautas generales son de aplicación ciertas limitaciones del derecho a:

- Los funcionarios públicos.

Dentro de los funcionarios públicos existen varios grupos que tienen prohibido el ejercicio del derecho de huelga, como son los miembros de las Fuerzas y Cuerpos

⁹⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 11/1981, de 8 de abril.

⁹⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 259/2007, de 19 de diciembre.

de la Seguridad del Estado y de las Fuerzas Armadas, los cuales son objeto de estudio más adelante¹⁰⁰.

A modo de aclaración, se puede decir que el derecho de huelga tiene como titulares a quienes prestan servicios por cuenta ajena y están sometidos a legislación laboral. Por tanto, son titulares del derecho de huelga todas aquellas personas que prestan servicios mediante contrato de trabajo, con independencia, de que lo hagan en el ámbito privado o en el público, o de que ostenten una relación laboral ordinaria o especial.

Entra en juego aquí el Estatuto de los Trabajadores¹⁰¹, el cual representa el pilar fundamental del derecho laboral. En su artículo 4 reconoce a los trabajadores sujetos a esta ley, el derecho de huelga como derecho básico, entre otros. A grandes rasgos se señala que una de las causas de suspensión del contrato de trabajo es precisamente el ejercicio del derecho de huelga. La última referencia que hace este texto normativo al derecho fundamental es en lo relativo a las faltas de asistencia en el trabajo, no computándose como falta de asistencia las debidas al ejercicio del derecho de huelga del trabajador¹⁰².

Otra norma importante a destacar sería la Ley General de Seguridad Social, la cual proclama que durante el ejercicio del derecho de huelga, el trabajador se encuentra en una situación de alta especial en la Seguridad Social, por lo que no cotizará durante los días que dure la misma.¹⁰³

Además, para que su ejercicio se considere legal deberá respetar, como es lógico, tanto los derechos del resto de los trabajadores, como el derecho a no ir a la huelga. Podrán los huelguistas realizar de manera pacífica piquetes informativos y recaudar a su vez fondos sin coacción alguna.

En cuanto a la situación de los funcionarios públicos se puede afirmar que inicialmente la jurisprudencia constitucional hizo referencia a un “eventual” derecho de huelga de los

¹⁰⁰ MARTÍN VALVERDE, ANTONIO. Los límites del derecho de huelga en la administración pública. *Revista Española de Derecho Constitucional*. 1986, núm. 18. Págs. 21 – 50.

¹⁰¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

¹⁰² LÚQUEZ ASOCIADOS S.L. *Todo lo que hay que saber del derecho a huelga*. [en línea] [Consulta: 17 de diciembre de 2018] [<http://www.luquez-associats.com/blog/todo-lo-que-hay-que-saber-del-derecho-a-huelga>].

¹⁰³ Art. 144.5 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

funcionarios públicos, pero la legislación ordinaria les atribuye expresamente este derecho con ciertas limitaciones que se explicarán enseguida. El Estatuto Básico del Empleado público ya reconoce el ejercicio del derecho de huelga como un derecho individual de ejercicio colectivo en su artículo 15.

Puede resultar extraño que al hablar del derecho de huelga como derecho fundamental que es, esté sujeto a limitaciones; pero la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹⁰⁴ legitima expresamente las limitaciones a estos derechos, siempre que cumplan unos requisitos generales: que sean establecidas mediante ley, que respeten su contenido esencial y el principio de proporcionalidad además, deberán ser necesarias y de interés general para la Unión Europea.

Volviendo a nuestra Constitución, concretamente en el apartado segundo de su artículo 28, se observan los límites impuestos al derecho siendo estos, la defensa de los intereses de los trabajadores y la compatibilidad con los servicios esenciales a la comunidad.

El derecho de huelga además, como es natural, deberá respetar los demás derechos encuadrados en la Constitución y seguir las pautas marcadas por la ley, sin llegar a dañar, como se ha señalado antes, su contenido esencial.¹⁰⁵

Los límites del derecho de huelga se pueden clasificar en dos categorías, los internos y los externos, que serán los derivados de la necesaria preservación de otros bienes que puedan ser afectados por el ejercicio del derecho.

Para analizar el primero de ellos acudimos al Real Decreto Ley 17/1977, el cual no aclara nada sobre el alcance de estos servicios mínimos obligatorios necesarios para garantizar a los ciudadanos unos servicios públicos esenciales, anunciando que: *“Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas”*¹⁰⁶.

Estos servicios mínimos existen puesto que el interés general de los ciudadanos, es decir, que puedan gozar de los servicios esenciales necesarios para que no se produzca una grave alteración de la convivencia, está por encima de los derechos de los trabajadores a ejercer

¹⁰⁴ Carta de los derechos Fundamentales de la Unión Europea núm. 364, de 18 de diciembre de 2000.

¹⁰⁵ MONTOYA MELGAR ALFREDO. *Los límites del derecho de huelga: presente y futuro*. Páginas 33 a 51. Cuestiones laborales de actualidad: Estudios jurídicos en homenaje al profesor Feliciano González. 2013. ISBN 978-84-9031-395-4,

¹⁰⁶ Artículo 10, párrafo segundo del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

el derecho de huelga. Y todo esto porque es posible ocasionar un mal mayor a nivel general que el que soportarían los huelguistas si su pretensión no se llevara a cabo con éxito, debido precisamente a la imposición de los llamados “servicios esenciales de la comunidad”.

No pudiendo delimitar la amplitud de los servicios esenciales acudiendo a la ley, se examinará la jurisprudencia, donde el Tribunal Supremo en la mayoría de los casos, y el Tribunal Constitucional en otras ocasiones, proclaman como servicios esenciales el transporte, la sanidad¹⁰⁷, la educación¹⁰⁸, comunicaciones¹⁰⁹, seguridad privada, energía, cualquier actividad de la administración pública, etc. Además existen legislaciones en las que se califica expresamente como servicio público esencial al sector encargado de regular la radiodifusión y la televisión¹¹⁰.

El Gobierno o los órganos ejecutivos autonómicos o municipales en su caso, serán competentes para fijar estos servicios; si bien es verdad que cada huelga posee sus propias características, y habrá que entrar a valorarlas para poder fijar estos servicios esenciales de una manera proporcional.

En el ámbito del transporte ferroviario, el Tribunal Constitucional en una de sus sentencias hizo uso de este criterio de proporcionalidad¹¹¹.

El segundo límite a tener en cuenta abarcaría el del mantenimiento del orden público y la seguridad del Estado. La Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, reguladora de los estados de alarma, excepción y sitio, concede al Gobierno la facultad de declarar el estado de alarma en caso de paralización de servicios públicos esenciales para la comunidad siempre que no se cumpla el mandato del artículo 28.2 de nuestra constitución y se produzcan situaciones de catástrofe, desabastecimiento de productos de primera necesidad, etc. En el caso de los estados de excepción y sitio, si son declarados, podrá ser prohibido el ejercicio del derecho de huelga.

¹⁰⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional 45/2016 de 14 de marzo.

¹⁰⁸ Sentencia del Tribunal Supremo 86/1985 de 10 de julio.

¹⁰⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional 191/2006 de 19 de junio.

¹¹⁰ Ley 4/1980, de 10 de enero, de Estatuto de la Radio y la Televisión.

¹¹¹ Sentencia del Tribunal Constitucional de 26/1981 de 17 de julio: “*será necesario examinar en cada caso la extensión territorial que la huelga alcanza, la extensión personal y la duración. No es obviamente lo mismo una huelga de unas horas y una huelga indefinida; una huelga que afecte a algunas líneas y otra que se extienda a la totalidad de la Red; una huelga de algunos miembros del personal y otra que sea general.*”

El tercer límite se encuentra intrínseco en el primero en cuanto que hace referencia a las libertades personales y profesionales de las personas; de manera que con el ejercicio de un derecho, en este caso el de huelga, quedan afectados el empresario, otros trabajadores del entorno y terceros ajenos al conflicto. La huelga deberá ejercerse de acuerdo al principio de proporcionalidad y no podrá suponer actos de violencia o coacciones. Todo esto respetando, por supuesto, los derechos de libertad de trabajo del resto de trabajadores que decidan no secundar la huelga¹¹².

Para marcar el final del análisis del derecho de huelga, cabe hacer mención de lo que es considerado por nuestra normativa como huelga ilegal. El mencionado ya en múltiples ocasiones Real Decreto 17/1997, marca un listado de las huelgas que son consideradas como ilegales dentro de su artículo 11. Serán por tanto consideradas ilegales:

1. Las huelgas que se lleven a cabo por motivos ajenos al interés profesional de los trabajadores o huelgas que sean movidas por motivos políticos.
2. Las huelgas de solidaridad o apoyo, siempre que no afecte al interés profesional de los trabajadores.
3. Las huelgas que tengan como objeto alterar el convenio colectivo pactado, siempre que se encuentre vigente.
4. En general, cualquier huelga que quebrante las pautas establecidas por el Real Decreto¹¹³.

En cuanto a las huelgas con consideración de ilícitas¹¹⁴ o abusivas, el artículo 7 hace una afirmación rotunda de las huelgas que forman parte de tal, siendo estas:

1. Las rotatorias, puesto que tienen como objetivo la paralización del trabajo de sectores de la producción de manera sucesiva, lo cual provoca una inactividad total del proceso y por tanto, de la empresa.
2. Las que afecten a sectores estratégicos de la empresa y que al permanecer inactivos provocan a su vez la inactividad empresarial.
3. Las huelgas llamadas “de celo o de reglamento” las cuales consisten en una ejecución por parte de los trabajadores a través de la cual se dedican a cumplir

¹¹² MARTÍN VALVERDE, ANTONIO Y GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN. *Derecho del trabajo*. Págs. 414 a 418. Vigésimotercera edición. Madrid: tecnos, 2014.

¹¹³ ARADAS, ALEJANDRO. *¿Cuándo una huelga es ilegal o abusiva?*. [en línea] [Consulta: 13 de mayo de 2019] [<https://www.cuestioneslaborales.es/cuando-una-huelga-es-ilegal-o-abusiva/>].

¹¹⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril (La Ley).

estricta y minuciosamente la normativa laboral que les es de aplicación. Esto tiene como efecto principal la disminución de la productividad laboral¹¹⁵.

Tanto las huelgas ilegales como ilícitas tendrán una serie de efectos que pueden oscilar desde una mera sanción hasta un despido¹¹⁶.

Es importante hacer mención al ámbito internacional del derecho de huelga puesto que tanto los antecedentes históricos como la normativa internacional influyen directamente en el desarrollo normativo analizado hasta ahora.

España como país miembro de la Unión Europea queda sometido a la normativa Europea que queda integrada a su vez en la propia interna. Es el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea el que afirma el descuelgue en cuanto a la regulación del derecho de huelga por parte de la Unión Europea¹¹⁷, dejando así a cada país miembro la posibilidad de regulación de manera específica bajo el amparo que ofrece la Unión Europea a este derecho.

Por otro lado, la Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales de los Trabajadores pone de manifiesto que debe ser el ordenamiento jurídico interno de los Estados miembros el que establezca las condiciones y medidas en las que se aplicará este derecho a las Fuerzas Armadas, a la policía y a la función pública. En su artículo 13 reconoce “el derecho de huelga sin perjuicio de las obligaciones resultantes de las reglamentaciones nacionales y de los convenios colectivos”.

Vemos por tanto, que en el marco comunitario se hace un reconocimiento mínimo pero amplio del derecho para asegurarse después, de dar paso a que individualmente cada Estado miembro pueda desarrollar internamente en su ordenamiento el derecho a la huelga. Todo ello sin perjuicio de que sea la Carta Social Europea la primera normativa a nivel europeo en reconocer el derecho de huelga a los trabajadores en caso de conflicto de intereses¹¹⁸. En el Anexo de la Carta se especifica que cada parte contratante podrá

¹¹⁵ GARCÍA DE TIEDA GONZÁLEZ, JAVIER. Tipos de huelgas ilegales: huelgas políticas, de solidaridad y novatorias. *Revista de Derecho Laboral*. 2016, págs. 544 – 546.

¹¹⁶ BÁGUENAS DÍAZ, ALBERTO. *Huelga ilegal y huelga ilícita. ¿Cuál es la diferencia?* [en línea] [Consulta: 13 de mayo de 2019] [<https://cylconsultores.com/huelga-ilegal-y-huelga-ilicita-cual-es-la-diferencia/>].

¹¹⁷ Artículo 153.5 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea del 12 de junio de 1985.

¹¹⁸ Artículo 6.4 de la Carta Social Europea, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961.

regular el ejercicio del derecho de huelga por ley, siempre y cuando las restricciones que establezcan a este derecho queden justificadas con lo contenido en ella¹¹⁹.

Retomando la titularidad del derecho a la huelga y como se ha señalado anteriormente, existen excepciones para determinados grupos de funcionarios que por el peculiar servicio que prestan no pueden ejercitarlo. Dentro de estos colectivos, se encuentran los miembros de las Fuerzas Armadas y los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado los cuales serán objeto de análisis a continuación.

Es la Ley Orgánica 2/1986 de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado la que declara que sus miembros¹²⁰ no podrán ejercer el derecho de huelga, ni acciones sustitutivas del mismo que tengan por objeto la alteración del funcionamiento normal de sus servicios.¹²¹ Además, en el preámbulo se hace una importante mención del derecho, indicando la necesidad de la no interrupción de los servicios para garantizar con la prestación continuada de los mismos, el orden y la seguridad pública. A su vez, se garantizan otras maneras de expresión que podrá prever la ley para la solución de conflictos en el marco profesional. Nada más examinar la normativa, queda claro que estos colectivos tienen la puerta cerrada respecto al derecho de huelga y que por tanto, no pueden interrumpir la prestación de servicios que tienen asignada, pero deja una ventana abierta al garantizar otras maneras de expresión que sirvan para la resolución de problemas que pudieran ser resueltos por el ejercicio de huelga en otros colectivos.

Dentro de la normativa vigente del Cuerpo Nacional de Policía encontramos dos leyes orgánicas en las que se hace mención al derecho de huelga.

La primera, relativa al régimen de personal de la Policía Nacional¹²², que en el apartado 3 de su artículo 8 deja bien claro que el Cuerpo no podrá ejercer el derecho de huelga de la misma forma que se anunciaba en la ley de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado anteriormente citada.

¹¹⁹ PÍREZ CARPINTERO, OCTAVIO RAMÓN. *Derecho de huelga: la problemática de los servicios esenciales*. Trabajo fin de grado, Universidad de Cádiz, sede de Algeciras, 2014.

¹²⁰ Entendiendo como miembros el Cuerpo Nacional de Policía, de la Guardia Civil y de las Fuerzas Armadas.

¹²¹ Artículo 6.8 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

¹²² Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.

La segunda, también ley orgánica, sería la referente al régimen disciplinario de la Policía Nacional¹²³, la cual encasilla en su artículo 7 como falta muy grave la participación de los miembros del Cuerpo en una huelga o actividad sustitutiva.

En cuanto a la Guardia Civil, al igual que la Policía Nacional, tiene vetado el ejercicio del derecho de huelga y de acciones que puedan ser sustitutivas del mismo¹²⁴, asimismo lo considera como una falta disciplinaria muy grave.¹²⁵

En la Ley de Libertad Sindical¹²⁶ se excluye del ejercicio del derecho a sindicarse a los miembros de las Fuerzas Armadas y a los institutos de carácter militar, como la Guardia Civil lo cual es una consecuencia del veto a su vez del derecho de huelga.

Si algo queda totalmente claro, es que al acudir a la normativa vigente, tanto la Policía Nacional como la Guardia Civil no poseen entre sus derechos laborales el ejercicio de huelga. Para justificar esta prohibición el legislador explica en la Ley Orgánica 2/1986 que tal veto se aplica en aras a la aseguración de la prestación de forma continuada de los servicios prestados por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que no puede ser paralizada, puesto que el objetivo principal, como se ha expresado, sería la protección del orden público y seguridad estatal.

A tenor de esta expresa prohibición, estos colectivos han hecho uso de alguna medida de presión durante años, con el objetivo de hacer valer sus derechos. Entra en juego aquí la llamada huelga de celo o reglamento, anteriormente clasificada como un tipo de huelga ilícita o abusiva, la cual consistía en el cumplimiento estricto de la normativa laboral que les sea de aplicación a los trabajadores, lo cual desemboca en una disminución de la productividad laboral.

En los últimos años han estado muy latentes las reivindicaciones de los agentes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, apoyados por los diferentes sindicatos y asociaciones policiales, encaminadas a reclamar la equiparación salarial con las policías autonómicas como son los Mossos d'Esquadra, Ertzaintza, Policía Foral de Navarra, y con los cuerpos de seguridad locales.

A finales del año 2017, por primera vez, se reivindicó conjuntamente la equiparación salarial del Cuerpo Nacional de Policía y de la Guardia Civil, con los cuerpos policiales autonómicos a través de sus agrupaciones sindicales, las cuales ejercieron presión a los

¹²³ Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía.

¹²⁴ Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.

¹²⁵ Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del régimen disciplinario de la Guardia Civil.

¹²⁶ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

órganos directivos del Ministerio del Interior, del cual dependen. El objetivo de esta huelga de celo era el de colapsar la Administración con estrategias encaminadas a provocar colas en los controles de seguridad vial, en las expediciones de los documentos de identidad, o obstruir los controles de aeropuertos y pasos fronterizos¹²⁷.

Cabe destacar aquí la huelga de celo llevada a cabo por los miembros de la Guardia Civil en el año 2010, que fue renombrada como la huelga de “bolis caídos”. Esta tuvo gran repercusión en la agrupación de tráfico, la cual protestaba por el incremento su jornada laboral impuesta por el Ministerio del Interior; si bien también afectó a los demás servicios del colectivo como la interposición de multas en el sector de los transportes o del medio ambiente. Con ella se redujeron casi la mitad de las multas interpuestas en comparación con meses anteriores¹²⁸.

Para poner punto y final al derecho de huelga en el ámbito de la seguridad estatal, se hará una pequeña referencia al derecho comparado de la Unión Europea en tres países como son Francia, Alemania e Italia.

En el caso de Francia, la Constitución Francesa reconoce el derecho de huelga y al igual que en España los cuerpos encargados de la seguridad en el país, denominados “puestos de confianza” lo tienen prohibido.

La Constitución Italiana por su parte, reconoce el derecho de huelga y la jurisprudencia del país interpreta el derecho de una manera muy similar a como lo hace la normativa española. La policía y fuerzas armadas tienen vetado el derecho con el objetivo, según la jurisprudencia italiana, de no poner en riesgo la seguridad estatal o el bienestar físico de los ciudadanos; incluyen también en esta prohibición a los funcionarios de prisiones.

El derecho alemán es el más dispar al respecto puesto que, el derecho de huelga no se reconoce en su constitución, el cual deriva del derecho constitucional de asociación y es regulado a través de la jurisprudencia. En Alemania se excluye a todos los funcionarios públicos de ser titulares del derecho y esto junto a que la legislación alemana no especifica nada en cuanto a los servicios mínimos que deben respetarse. El silencio legal que existe en cuanto a estos servicios mínimos, dice su jurisprudencia, es motivo de la búsqueda por

¹²⁷ MACÍAS, CÉSAR. *Policías y guardias advierten de una ‘huelga de celo’ si no se negocia*. [en línea] [Consulta: 7 de enero de 2019] [<https://www.larazon.es/espana/policias-y-guardias-advierten-de-una-huelga-de-celo-si-no-se-negocia-BB17076997>].

¹²⁸ SALAS, JAVIER. *La huelga de “bolis caídos” deja 140.000 multas en el tintero* [en línea] [Consulta: 28 de febrero de 2019] [<https://www.publico.es/espana/huelga-bolis-caidos-deja-140.html>].

parte de los trabajadores afectados, de una equiparación de la regulación del derecho de huelga con el resto de ciudadanos¹²⁹.

¹²⁹ BAYLOS GRAU, ANTONIO. *El derecho de huelga y los servicios esenciales para la comunidad*. Tesis doctoral, Universidad Complutense. Madrid, 1981.

6. CONCLUSIONES.

Una vez realizado el análisis completo de los derechos objeto de estudio, y en relación con los objetivos planteados al inicio podemos asentar una serie de conclusiones.

1-. La necesidad de creación de grupos dedicados al desempeño de la función de seguridad ciudadana no es ni mucho menos un hecho actual, remontándose a siglos atrás. Ya en la época del antigua Egipto existieron cuerpos con dedicación exclusiva a la seguridad y el orden en diferentes ámbitos de la civilización, sometidos al mandato de los faraones. En el Imperio Romano, existieron ya cuerpos policiales como tal, con una organización determinada. Estos cuerpos policiales jerarquizados tuvieron especial importancia a la hora de la creación de un ejercito tan estructurado y organizado como lo fue el romano.

Durante la Edad Moderna, con el reinado de los Reyes Católicos se crea una institución cuya función única era la seguridad ciudadana, que resultó ser la primera institución de este carácter en toda Europa. Durante el reinado de Fernando VII se crea un cuerpo policial bajo el nombre de Real Cédula, considerada como origen de la actual Policía Nacional. Por otro lado, el origen del cuerpo de la Guardia Civil, coincide con el reinado de Isabel II, durante el cual se diferenció el cuerpo civil del militar.

En los inicios del siglo XX, se crea un cuerpo policial especial, bajo el nombre de Servicios Especiales, como consecuencia de los actos terroristas que cada vez eran más numerosos en aquel momento.

Con la dictadura de Primo de Rivera, el Cuerpo de la Guardia Civil alcanza su máximo reconocimiento, llegando incluso a controlar al cuerpo de policía existente. A la llegada de la Segunda República, el cuerpo de la Guardia Civil es sustituido por un cuerpo policial exclusivo de la república. Es con la dictadura de Francisco Franco, donde se reorganizan los servicios policiales y se amplían los servicios y funciones de la Guardia Civil como consecuencia de los deterioros de la guerra.

Dando paso a la democracia en nuestro país, se vuelven a reorganizar estos cuerpos encargados de la seguridad, lo que da lugar al renombramiento de la Policía Nacional como hoy en día se conoce. Con la entrada en vigor de la Constitución de 1978, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado pasan a depender del Gobierno, asignándoseles funciones de base totalmente democráticas. Fue la ley orgánica de 1986 dedicada en exclusiva a estos cuerpos, la que supuso la unificación de toda la normativa relativa a principios de actuación, organización y funciones, sirviendo de base para la

creación de otras leyes más concretas dependiendo del cuerpo que se trate, estando vigente en la actualidad.

2.- Los derechos colectivos laborales desde su origen hasta la actualidad han sufrido cambios verdaderamente importantes de una manera paralela a los producidos en la sociedad vigente en cada periodo. Estos derechos, también conocidos como derechos de tercera generación, fijan su origen y reconocimiento como consecuencia de los desastres surgidos en la Segunda Guerra Mundial. Se ve la necesidad de reconocer y garantizar ciertos derechos, y es la ONU la que da el primer paso hacia ese reconocimiento con la Declaración Universal de Derechos de los Pueblos. A raíz de ella, muchos estados fueron reconociendo gradualmente algunos de esos derechos en su ordenamiento interno.

Por su parte, la Revolución Industrial supuso un hito muy importante en los derechos laborales, puesto que con ella nace la clase obrera. La explotación de la mano de obra obrera y la situación precaria que soportaba en el ámbito laboral hacen que comiencen así las luchas por el reconocimiento de esos derechos.

En nuestro país, en relación con Europa, la regulación laboral llega tardía, pues no es hasta 1926 cuando entra en vigor el primer Código de Trabajo. Durante la Segunda República se reconoce constitucionalmente el derecho de libertad sindical, que con el golpe de estado de Francisco Franco queda derogado. Además, durante la dictadura se prohíben derechos colectivos como la huelga y la libertad sindical, quedando toda la normativa laboral vigente creada y controlada por el nacionalsocialismo. Como ocurrió con la mayoría de los derechos, con la democracia, los derechos laborales son poco a poco reconocidos y valorados por la sociedad; hasta que en 1978 se reconocen, garantizan y protegen constitucionalmente.

3.- En cuanto a la libertad sindical, han sido creadas numerosas leyes relativas a la regulación del asociacionismo, llegando incluso a formar parte del ordenamiento jurídico democrático leyes preconstitucionales como la Ley General de Derecho de Asociación de 1964. Su origen y el de la negociación colectiva, se fijan con la Revolución Francesa y sobretodo, con la Revolución Industrial donde se ven estos derechos como una necesidad para el colectivo obrero.

El primer reconocimiento en nuestro país de la libertad sindical data del año 1868 e, inmediatamente, un año después se recoge dentro de la Constitución de 1869. Algo que supuso un avance para la garantía de la libertad sindical, fue la creación de una ley de asociaciones en 1887, siendo la primera en España, reconociendo asociaciones de diferente carácter. A raíz de la creación de esta ley, surgieron organizaciones sindicales que hoy en día tienen un prestigio importante en cuanto a su labor como defensores de

los derechos de los trabajadores. Como es de esperar, con el golpe de estado encabezado por Primo de Rivera, el ejercicio de asociación y sindicación queda muy restringido, volviendo a reconocerse otra vez constitucionalmente durante la Segunda República en la Constitución de 1931. Con esta Constitución comienzan a reconocerse a su vez las negociaciones entre ambos bandos laborales, pero de una forma bastante limitada.

Entonces, la negociación colectiva en España, a pesar de ser considerada como una consecuencia del derecho de libertad sindical, no es reconocida como tal hasta el siglo XX. Anteriormente se crearon comisiones encaminadas al estudio de las condiciones laborales, pero no estaban encaminadas a la negociación como tal. Una figura de vital importancia en la época para el derecho de libertad sindical, pero sobretodo para el de negociación colectiva, fue la de Francisco Largo Caballero que como parte del gobierno republicano, fomentó la creación de leyes encaminadas a la protección de los trabajadores y de órganos capaces de negociar, como fueron los jurados mixtos.

Cinco años más tarde, con el nuevo golpe de estado, el franquismo consideró ilegales todas las asociaciones contrarias al régimen, dotando además de gran importancia a las que perteneciesen a la Iglesia Católica, y por ende desaparecen todos los avances logrados anteriormente en cuanto a la negociación colectiva. Durante los años 50, debido a los numerosos conflictos laborales que acontecieron, el nacionalsocialismo se ve obligado a la creación de una ley de convenios colectivos, surgiendo de nuevo la negociación colectiva. Se permitieron las negociaciones entre trabajadores y empresarios pero al fin y al cabo, no eran más que actos limitados y controlados por el poder.

La Ley General de Derecho de Asociación, a pesar de estar vigente hasta principios del siglo XXI, fue una ley muy restrictiva y poco democrática en torno a la regulación del asociacionismo en nuestro país.

La etapa de la transición supuso el origen de numerosos conflictos laborales, debido al vuelco laboral positivo que soportó España con la caída del franquismo. Desde el año 1976 se empiezan a crear leyes que reconocen derechos justos a los trabajadores como pueden ser la fijación de las vacaciones, la jornada laboral máxima semanal, etc. Poco a poco, conforme a las necesidades de los trabajadores, van surgiendo asociaciones sindicales como CCOO, UGT y USO, favoreciéndose así las negociaciones colectivas.

Finalmente, con la Constitución, quedan garantizados los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, otorgando al primero una protección especial dentro de los derechos y libertades reconocidos a los españoles.

4.- Actualmente la ley que regula este derecho de libertad sindical es la Ley Orgánica 11/1985, la cual fija los sujetos, alcance del derecho, contenido, límites, etc. En cambio, el derecho de negociación colectiva encuentra su regulación en el Estatuto de los Trabajadores, careciendo de una ley exclusiva para su regulación.

5.- Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado han sido, por su carácter funcionarial y por la importancia del servicio que prestan a la ciudadanía, consideradas por estas normativas sujetos susceptibles de una regulación especial. Tanto el Estatuto de los Trabajadores como la ley de libertad sindical, señalan que en lo relativo a estos derechos se debe acudir a la normativa específica. Algo parecido pero más singular aún ocurre con el derecho de huelga.

6.- En España, el derecho de huelga no aparece reconocido legalmente hasta 1977, cuando entra en vigor el real decreto que la regula. Con la Constitución queda garantizado por primera vez en nuestro país el derecho de huelga, lo que no quiere decir que anteriormente a su regulación los colectivos obreros no ejercieran actos similares a la huelga. Desde que la Revolución Industrial hace posible diferentes formas de trabajo, haciendo surgir a la clase obrera, hasta que la huelga es regulada legalmente, los conflictos eran latentes y por tanto, se utilizaban otros métodos similares para lograr el mismo objetivo. Durante todo el siglo XIX, la huelga era un acto prohibido en nuestro país, así que la clase obrera intentaba a través de la sindicación y la negociación resolver los problemas que surgieran en el ámbito laboral. Con la llegada del régimen franquista el panorama laboral no mejoró, y consecuencia de ello, es que la huelga fue considerada un delito por el Código Penal de 1944. Ya con la transición se crea en 1977, el real decreto encargado de regular las relaciones de trabajo, entre las que se encuentra la huelga. Llama aquí la atención que un derecho como lo es el de la huelga, reconocido por la Constitución en el artículo 28 y que por tanto, debería ser desarrollado por una ley orgánica, actualmente lo esté por un Real Decreto preconstitucional. Consecuencia de esto y de la carencia de regulación sobre el derecho, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional marca una importantísima referencia a la hora de definir el derecho, marcar los sujetos legitimados, sus límites y el contenido del mismo.

7.- En la actualidad, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de adscripción estatal son la Guardia Civil y la Policía Nacional. La diferencia principal entre ambos supone a su vez una diferencia entre que les sean reconocidos estos derechos.

La Guardia Civil considerada como instituto armado de naturaleza militar posee más restricciones que el cuerpo de la Policía Nacional, considerada a su vez como un instituto armado pero de carácter civil.

Los miembros de la Policía Nacional podrán ejercer cualquiera de los tres derechos pero con unas restricciones muy claras. Podrán formar sindicatos, pero siempre que sean de ámbito policial, estándoles prohibida la afiliación a cualquier otro sindicato ajeno. Para hacer uso del derecho de negociación colectiva cuentan con un órgano específico para la materia, el Consejo de Policía, integrado exclusivamente por miembros del cuerpo de sus diferentes escalas y de miembros en representación de la Administración. El ejercicio de la huelga está prohibido, considerado su ejercicio como una falta muy grave dentro de su régimen disciplinario.

Por contraposición, los miembros de la Guardia Civil no pueden afiliarse a ningún sindicato. Como consecuencia de ello, se han creado asociaciones vinculadas al cuerpo pero que ni mucho menos son equiparables a las funciones y potestades de un sindicato. Resultado directo de esta prohibición es a su vez la de no poder ejercer negociación colectiva alguna. En cuanto al derecho de huelga, como es de suponer también lo tienen suprimido.

8.- Las notables diferencias entre un cuerpo y otro, a generado como resultado en los últimos años en nuestro país, un descontento generalizado entre los miembros de la Guardia Civil que, incluso amparados en legislación europea, exigen que se les reconozca el derecho a poder formar sindicatos dentro del colectivo para poder mejorar las condiciones laborales que consideran muy desfavorables en comparación con otros cuerpos policiales.

9.- Por su parte, los sindicatos de la Policía Nacional luchan actualmente por el reconocimiento del derecho de huelga a sus miembros. Esta lucha se hace difícil puesto que debido al carácter de servicio esencial a la comunidad que prestan y según la jurisprudencia no puede ser disminuido, ni mucho menos paralizado. Los sindicatos, amparándose en sentencias dictadas a favor de colectivos que también prestan servicios esenciales como son el transporte o la sanidad, intentan en la actualidad que los tribunales fallen a su favor.

7. BIBLIOGRAFÍA.

ACÍN COELLO DE PORTUGAL, MARÍA. *El derecho a la huelga en el ordenamiento jurídico-constitucional español*. Trabajo de fin de grado en derecho, Colegio Universitario de Estudios Financieros, Madrid, diciembre de 2017.

AGUADO, ANGEL MARTÍN. *Derecho de Huelga: por una regulación garantista y avanzada*. Cuadernos de relaciones laborales, nº 2. Madrid: Complutense, 1993.

ALCÁZAR SEGURA, AGUSTÍN. *El nacimiento de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado*. [en línea]. Campus Internacional para la Seguridad y Defensa – CISDE: Observatorio, archivo, 03/03/2013. [Consulta: 12 de diciembre de 2018]. [https://observatorio.cisde.es/archivo/5251/#_ftn2].

ARADAS, ALEJANDRO. ¿Cuándo una huelga es ilegal o abusiva?. [en línea]. [Consulta: 13 de mayo de 2019]. [<https://www.cuestioneslaborales.es/cuando-una-huelga-es-ilegal-o-abusiva/>].

ARASTEY SAHÚN, MARÍA LOURDES. *La negociación colectiva en la actual doctrina del Tribunal Supremo*. [en línea]. [Consulta: 29 de julio de 2019]. [<https://elderecho.com/la-negociacion-colectiva-en-la-actual-doctrina-del-tribunal-supremo>].

ARROYO, DAVID Y POZUELO, RAÚL. *La resistencia ante los abusos del capitalismo*. [en línea]. [Consulta: 17 de julio]. [<https://www.davidstreams.com/mis-apuntes/el-movimiento-obrero-la-resistencia-ante-los-abusos-del-capitalismo/>].

BÁGUENAS DÍAZ, ALBERTO. *Huelga ilegal y huelga ilícita. ¿Cuál es la diferencia?* [en línea]. [Consulta: 13 de mayo de 2019]. [<https://cylconsultores.com/huelga-ilegal-y-huelga-ilicita-cual-es-la-diferencia/>].

BARCELONA LLOP, JAVIER. *Los derechos colectivos en el ámbito de la policía local: libertad sindical, huelga y negociación colectiva*. [en línea]. Seminario sobre relaciones colectivas. Universidad del Cantabria. [Consulta: 17 de diciembre de 2018].

[http://cemical.diba.cat/es/publicaciones/ficheros/Barcelona_Javier_derechos_colectivos_policia.pdf].

BAYLOS GRAU, ANTONIO. *El derecho de huelga y los servicios esenciales para la comunidad*. Tesis doctoral, Universidad Complutense. Madrid, 1981.

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, IGNASI. *¿Un sindicato de la Guardia Civil? La incompatibilidad de principio entre jerarquía y disciplina militar y libertad sindical persiste*. [en línea]. [Consulta: 25 de junio de 2019]. [https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=32cc56a0-bbaa-4a50-b926-b083be69fd6f&groupId=10128].

BOSCH, JAUME. *Policía y democracia* [en línea]. La Vanguardia: Opinión, 3/10/2017. [Consulta: 12 de diciembre de 2018]. [<https://www.lavanguardia.com/opinion/20171003/431762424420/policia-democracia.html>].

CALVO GALLEGO, FRANCISCO JAVIER. *Concepto y orígenes del Derecho del Trabajo. Las fuentes del Derecho del Trabajo y su papel en la fijación de las condiciones de trabajo*. [en línea]. Repertorio de objetos de aprendizaje de la Universidad de Sevilla. [consulta: 1 de marzo de 2019]. [https://rodas5.us.es/file/e2cb10f4-da81-351e-9bc9-5b24ba2202ba/1/1.1.%20TEMA%201%20%282012%29_SCORM.zip/Pagina_02.htm].

CALVO HIDALGO, PAULA. *El sindicalismo durante la transición democrática española. La evolución de CCOO*. Trabajo de fin de grado. Universidad de Valladolid, Soria 2017.

CATURLA, JOSÉ MANUEL. *Jupol arrasa en las elecciones al Consejo de la Policía y arrebató la hegemonía al SUP*. [en línea]. [Consulta: 5 de agosto de 2019]. [<https://www.diarioinformacion.com/sucesos/2019/06/20/jupol-arrasa-elecciones-consejo-policia/2161276.html>].

CEINOS SUÁRES, ÁNGELES. *La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de huelga*. Edición Comares. España, 2000. ISBN 84-8444-028-1.

CLIMENT GALLART, JORGE ANTONIO. El derecho de libertad sindical en la Guardia Civil a la luz de la jurisprudencia del TEDH de 22 de junio de 2016. *Revista jurídica de los derechos sociales*. Enero – junio 2017, Vol. 7 núm. 1. Págs. 174 – 207.

DE BETHENCOURT, AGUSTÍN y GÓMEZ-HORTIGÜELA AMILLO, JAVIER. *Guía de negociación colectiva 2018*. [en línea]. 11 Edición. Madrid: edita el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018. [2018]. [Consulta: 30 de julio de 2019]. [http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Guia/GuiaNC_2018_web.pdf].

DE RUNA, ESTEFANÍA. *Tipos de sindicatos y su clasificación*. [en línea]. [Consulta: 24 de mayo de 2019]. [<https://runahr.com/recursos/aspectos-legales/clasificacion-de-los-sindicatos/>].

DÍAZ MARTÍNEZ, IRENE Y COLLADO JIMÉNEZ, JUAN CARLOS. *Análisis históricos del sindicalismo en España. Del franquismo a la estabilidad democrática (1970-1994)*. Fundación Francisco Largo Caballero. Madrid, 2013. ISBN 978 84 86716 49 3.

DÍEZ ABAD, MARÍA DEL ROSARIO. *La negociación colectiva y su incidencia en el nacimiento de una cultura sindical democrática entre los trabajadores de Valladolid*. [en línea]. [Consulta: 19 de julio de 2019]. [<http://historiadelpresente.es/sites/default/files/congresos/pdf/37/mrosariodiez.pdf>].

ESTEBAN MACÍAS, ROCÍO. *Policías reclaman tener derecho a huelga para pedir la equiparación*. [en línea]. [Consulta: 10 de enero de 2019]. [<https://www.larazon.es/espana/policias-reclaman-en-la-ue-tener-derecho-a-huelga-para-pedir-la-equiparacion-DC17040636>].

ESTEBAN, PATRICIA. *El Tribunal Supremo reitera que los guardias civiles no pueden constituir sindicatos*. [en línea]. [Consulta: 25 de junio de 2019]. [<http://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/11226-el-tribunal-supremo-reitera-que-los-guardias-civiles-no-pueden-constituir-sindicatos/>].

FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, DAVID. *Evolución histórica y condicionantes normativos de la acción de los sindicatos de la enseñanza españoles*. [en línea]. [Consulta: 15 de abril de 2019]. [<http://www.uco.es/dptos/educacion/congresolider/comunica32.htm>].

GARCÍA DE TIEDA GONZÁLEZ, JAVIER. Tipos de huelgas ilegales: huelgas políticas, de solidaridad y novatorias. *Revista de Derecho Laboral*. 2016, págs. 544 – 546.

GARCÍA LUACES, PEDRO. *1824: Se funda la Policía Nacional*. [en línea]. Libertad Digital: Almanaque de la historia de España, 08/01/2011. [Consulta: 12 de diciembre de 2018]. [<http://blogs.libertaddigital.com/almanaque-de-la-historia-de-espana/1824-se-funda-la-policia-nacional-8842/>].

GIMÉNEZ MARTÍNEZ, MIGUEL ÁNGEL. *El sindicalismo vertical en la España franquista: principios doctrinales, estructura y desarrollo*. [en línea]. [Consulta: 19 de julio de 2019]. [<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/historia-derecho/article/view/10213/12239>].

GÓMEZ CURIEL, ACERINA NAZARETH. *Sindicalismo en España: un repaso por su historia reciente, sus características actuales y sus perspectivas de futuro*. Trabajo de fin de grado, Universidad La Laguna, Tenerife, 2015.

GURUTZ JAUREGUI. *¿Derechos individuales o derechos colectivos?*. [en línea]. Edición impresa del Miércoles, 12 de agosto de 1998. El País: Opinión, 12/08/1998. [Consulta: 11 de diciembre de 2018]. [https://elpais.com/diario/1998/08/12/opinion/902872802_850215.html].

IGLESIAS, PABLO, *Comienza a trabajar la Comisión de Reformas Sociales*. [en línea]. [Consulta 18 de julio de 2019]. [https://www.fpabloiglesias.es/sala-prensa/historia-del-socialismo/40493_2101884-comienza-trabajar-comision-reformas-sociales].

JANNETH BASTIDAS, NEIDY Y ORTEGA VALLEJO, MARYLUZ. *Ambigüedad en torno al origen y desarrollo del derecho laboral colectivo*. [en línea]. Blog de Neidy: 08/09/2012. [Consulta: 11 de diciembre de 2018]. [<http://neidy-dlcolectivo.blogspot.com>].

LLUCH CORELL, JAVIER. *La fuerza vinculante de los convenios*. [en línea]. [Consulta: 29 de julio de 2019]. [https://www.tirant.com/editorial/actualizaciones/Tema%2016_Todo.pdf].

LÓPEZ CEREZO, RUBÉN. *Historia del sindicalismo. De la transición a la democracia (1965-1988)*. Trabajo de fin de grado. Universidad de Valladolid, Valladolid, 2007.

LÓPEZ GÓMEZ, JOSÉ MANUEL. *El régimen jurídico del personal laboral de las administraciones públicas*. Primera edición. Madrid: civitas, 1995.

LUCÍA, EUSEBIO. *Francisco Caballero, Ministro de Trabajo: logros sociales y laborales durante la Segunda República*. [en línea]. [Consulta: 18 de julio de 2019]. [<http://wap.psoe.es/protagonistas/historia-y-vida/item/317-francisco-largo-caballero-ministro-de-trabajo-logros-sociales-y-laborales-durante-la-segunda-republica.html>].

LÚQUEZ ASOCIADOS S.L. *Todo lo que hay que saber del derecho a huelga*. [en línea]. [Consulta: 17 de diciembre de 2018]. [<http://www.luquez-associats.com/blog/todo-lo-que-hay-que-saber-del-derecho-a-huelga>].

MACÍAS, CÉSAR. *Policías y guardias advierten de una 'huelga de celo' si no se negocia*. [en línea]. [Consulta: 7 de enero de 2019]. [<https://www.larazon.es/espana/policias-y-guardias-advierten-de-una-huelga-de-celo-si-no-se-negocia-BB17076997>].

MARCOS. M, FERNANDO PABLO. Ejercito, policía y libertad sindical. *Revista de Política Social*. 1994 octubre - diciembre. Núm. 144. Págs. 101 – 152.

MARTÍN PARRA, MARÍA TERESA. *El derecho de sindicación en la Guardia Civil: prohibido taxativamente por el ordenamiento jurídico español*. [en línea]. [Consulta: 24 de junio de 2019]. [<https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/el-derecho-de-sindicacion-en-la-guardia-civil-prohibido-taxativamente-por-el-ordenamiento-juridico-espanol/>].

MARTÍN VALVERDE, ANTONIO Y GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN. *Derecho del trabajo*. Vigésimotercera edición. Madrid: tecnos, 2014.

MARTÍN VALVERDE, ANTONIO. Los límites del derecho de huelga en la administración pública. *Revista Española de Derecho Constitucional*. 1986, núm. 18. Págs. 21 – 50.

MARTÍNEZ MATUTE, MARTA. *Negociación colectiva y empleo. Un análisis de la influencia de los convenios sobre las decisiones de empleo de las empresas españolas*. Tesis doctoral, Universidad de Valladolid, Valladolid, 2013.

MASCORT, MAITE. Los policías del antiguo Egipto: duros y corruptos. *National Geographic España*. 2014, nº 5, págs. 12-16.

MAZA ZORRILLA, ELENA. El mutualismo y su polivalente papel en la España del siglo XIX (1839 – 1887). Págs. 173 a 198. ISSN 0210-9425.

MOLERO MANGLANO, CARLOS. La libertad sindical: evolución histórica, configuración jurídica y fuentes. Págs. 175 a 229. ISBN 8481551309. 1996.

MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS Y FERNÁNDEZ AVILÉS, JOSÉ ANTONIO. *Guía sobre el derecho de libertad sindical*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Granada, 2007. ISBN: 84-689-4677-X.

MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS Y FERNÁNDEZ AVILÉS, JOSÉ ANTONIO. La libertad sindical en la doctrina del Tribunal Constitucional. *Revista del Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales*. 2008, núm. 73. Págs. 247-312.

MONTAGUT CONTRERAS, EDUARDO. *Breve historia del derecho de huelga en España*. [en línea]. Los ojos de hipatia. [Consulta: 18 de diciembre de 2018]. [<https://losojosdehipatia.com.es/cultura/historia/breve-historia-del-derecho-de-huelga-en-espana/>].

MONTOYA MELGAR, ALFREDO. *Los límites del derecho de huelga: presente y futuro*. Páginas 33 a 51. Cuestiones laborales de actualidad: Estudios jurídicos en homenaje al profesor Feliciano González. 2013. ISBN 978-84-9031-395-4.

NARVÁEZ QUIÑONERO, AINHOA. *La organización sindical española (1940-1977)*. Trabajo de final de grado. Universidad de Barcelona, Barcelona 2015.

NAVARRO DOMENICHELLI, ROGELIO. *Los convenios colectivos en España: tipología, contenido y análisis de su aplicación*. [en línea]. [Consulta: 25 de julio de 2019]. [<https://www.laboral-social.com/convenios-colectivos-espana-tipologia-contenido-analisis-aplicacion.html>].

OSPINA DUQUE, EDGAR. *Antecedentes históricos del derecho colectivo del trabajo*. [en línea]. [10 de diciembre de 2018]. [<https://lacordinadora.files.wordpress.com/2011/09/1-antecedentes-historicos-del-derecho-colectivo-del-trabajo.pdf>].

PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS Y VALDES DAL-RÉ, FERNANDO. *Derecho laboral y de la seguridad social*. La Ley. Madrid, 1985, ISBN 843985398X.

PELAYO OLMEDO, JOSÉ DANIEL. El derecho de asociación en la historia constitucional española, con particular referencia a las leyes de 1887 y 1964. *Revista de Historia Constitucional*. 2007, Núm. 8, págs. 95 a 122.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, FRANCISCO. *Ley orgánica de libertad sindical. Comentada y con jurisprudencia*. Las Rozas (Madrid): La Ley, 2010. ISBN: 978 84 81267 15 0.

PÍREZ CARPINTERO, OCTAVIO RAMÓN. *Derecho de huelga: la problemática de los servicios esenciales*. Trabajo fin de grado, Universidad de Cádiz, sede de Algeciras, 2014.

PORRET GELABERT, MIQUEL. *La huelga, el asociacionismo sindical y el lockout en países desarrollados*. [En línea]. [Consulta: 13 de mayo de 2019]. [<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44566/1/575487.pdf>].

QUITANILLA NAVARRO, RAQUEL YOLANDA. *El derecho de huelga en la doctrina del Tribunal Constitucional: propuestas para una Ley Orgánica*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2008, nº 73, págs. 337 a 367.

RAMOS POLEY, LUIS. Libertad sindical: su reconocimiento y tutela [en línea]. [Consulta: 23 de mayo de 2019]. [<https://www.ccoo.cat/ceres/documents/informes/butjur-300.pdf>].

RODRIGUEZ PANIAGUA, JOSÉ MARÍA. Derecho Constitucional y derechos humanos en la Revolución Norteamericana y en la Francesa. *Revista Española de Derecho Constitucional*. Enero-Abril de 1987, núm. 19, págs. 53 a 73.

ROQUETA BUJ, REMEDIOS. La negociación colectiva en la función pública. *Temas laborales*. 2004, núm. 76, págs. 319-342.

SALA FRANCO, TOMÁS, BLASCO PELLICER, ÁNGEL Y ALTÉS TARREGA, JUAN ANTONIO. *La negociación colectiva en el empleo público*. Edición: 17. Madrid, Colección informes y estudios, serie relaciones laborales, 2001. ISBN: 84-8417-088-8.

SALAS, JAVIER. *La huelga de ‘bolis caídos’ deja 140.000 multas en el tintero* [en línea]. [Consulta: 28 de febrero de 2019]. [<https://www.publico.es/espana/huelga-bolis-caidos-deja-140.html>].

SALVADOR, ANTONIO. *La equiparación salarial y la irrupción de Jupol marcan las elecciones en la Policía*. [en línea]. [Consulta: 5 de agosto de 2019]. [<https://www.elindependiente.com/politica/2019/06/16/equiparacion-salarial-irrupcion-jupol-marcan-elecciones-policia/>].

SÁNCHEZ LEÓN, ÁLVARO. *La Policía implantará la evaluación por rendimiento para decidir ascensos y medallas*. [en línea]. [Consulta: 17 de junio]. [<https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/seguridad/Policia-implantara-evaluacion-rendimiento-ascensos/20180612173739112848.html>].

SÁNCHEZ, VICENTE Y ARAGONÉS, JOSEP. *Sindicato de trabajadores*. [en línea]. [Consulta: 24 de mayo de 2019]. [https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAA AAAEAMtMSbF1jTAAAUMTQwsztbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoATjtdOzUAAAA=WKE].

SANTA-BÁRBARA RUPÉREZ, VÍCTOR. *Naturaleza, concurrencia y clases de los convenios colectivos*. [en línea]. [Consulta: 25 de julio de 2019]. [<https://2019.vlex.com/#vid/503695038>].

SANTOS YANGUAS, NARCISO VICENTE. *La policía secreta en el Imperio Romano*. Historia 16. 1981, nº58, págs. 78-84.

SANZ, JAVIER. *La Santa Hermandad, el primer cuerpo policial de Europa* [en línea]. Historias de la historia: 29/01/2016. [Consulta: 10 de diciembre de 2018]. [<http://historiasdelahistoria.com/2016/01/29/la-santa-hermandad-el-primer-cuerpo-policial-de-europa>].

SARGODOY BENGOCHEA, J.A. *Derecho de Huelga. Perspectiva comparada*. [en línea]. [Consulta: 28 de febrero de 2019]. [<http://www.tecniberia.es/documentos/DerechodeHuelgaPerspectivaComparada.pdf>].

SERRANO DEL ROSAL, RAFAEL. *Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo*. Edición: Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Córdoba, editorial: CSIC, 2000. ISBN 978 84 00 07865 2.

TORRENTE GARI, SUSANA. *Huelga, servicios esenciales, servicios de seguridad y mantenimiento: la nueva regulación*. Revista estudios financieros. 1992, núms.113-114, págs. 109 a 162.

VALERO OTEO, IRENE. La negociación colectiva en España: una evolución imperfecta. *Lurralde*. 2019, vol. 42, págs. 151 – 163.

8. WEBGRAFÍA.

Centro de Estudios Estratégicos de la Unidad de Estrategia y Operaciones. Cuerpo de Seguridad. [en línea] [Consulta: 12 de diciembre de 2018].
[<http://www.centrodeestudiosueo.com/cuerpodeseguridad.htm>]

Congreso. Constitución, índice, sinopsis artículo 104. [en línea] [Consulta: 13 de diciembre de 2018].
[<http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=104&tipo=2>]

Guardia Civil. Información institucional. Conoce a la Guardia Civil. Historia.[en línea][consulta: 12 de diciembre de 2018].
[<http://www.guardiacivil.es/es/institucional/Conocenos/historiaguacivil/index.html>]

Ministerio del Interior. El Ministerio. Historia. [en línea]. [Consulta: 12 de diciembre de 2018]. [<http://www.interior.gob.es/el-ministerio/historia>]

Policía Nacional. Origen de la Policía española [en línea] [Consulta: 11 de diciembre de 2018] Dirección General de la Policía. [<https://www.policia.es/cnp/origen/origen.html>]