

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. DESARROLLO HISTÓRICO DE LA HUELGA.	5
2.1. La huelga en Europa.....	5
2.2. La huelga en España.....	6
3. EL CONCEPTO DE HUELGA	8
4. RECONOCIMIENTO DE LA HUELGA COMO DERECHO FUNDAMENTAL....	9
5. LA TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA	11
6. CONTENIDO ESENCIAL Y GARANTÍAS DEL DERECHO DE HUELGA	13
7. CLASES DE HUELGA	177
8. HUELGA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....	20
9. PROCEDIMIENTO DE EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.....	22
9.1. Los actos preparatorios.....	22
9.2. Declaración y convocatoria de la huelga.....	23
9.3. Comunicación de la huelga.....	24
9.4. Desarrollo de la huelga.....	24
9.5. Finalización de la huelga.....	26
10. LÍMITES AL DERECHO DE HUELGA.	287
10.1. Mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad.....	27

10.2. La declaracion de los estados de alarma, excepcion y sitio.....	32
10.3. La interdicción de abusos y coacciones. La libertad de trabajar de los no huelguistas.....	33
11. HUELGAS ILEGALES O ABUSIVAS	34
11.1. Huelgas ilegales.....	34
11.2. Huelgas abusivas.....	36
12. EFECTOS DE LA HUELGA.....	38
12.1. Huelga legal.....	38
12.2. Huelga ilegal.....	41
13. REFLEXIONES CRÍTICAS SOBRE EL DERECHO DE HUELGA.....	42
14. CONCLUSIONES.....	45
15. BIBLIOGRAFÍA	49
16. ANEXO DE JURISPRUDENCIA.....	50

RESUMEN

El presente trabajo, tiene por objeto el estudio del derecho de huelga, el cual se encuentra reconocido en la Constitución Española de 1978, recogido en su artículo 28 en el apartado número 2.

«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».

En la actualidad, el derecho de huelga, está regulado por el Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo. Dicho decreto, se encuentra rectificado y reinterpretado por la sentencia del Tribunal Constitucional de 11/1981 de 8 de abril.

ABSTRACT

In the current study, we attempt to study the rights of the labour strike, which is included in the Spanish Constitution of 1987, included in article 28, section 2:

«The right of workers to strike in defence of their interests is recognised. The law regulating the exercise of this right shall establish the guarantees necessary to ensure the maintenance of essential community services».

Currently, the rights to strike is regulated by the Royal Decree-Law 17/1997 of 4 March on labour relations. This decree, is rectified and reinterpreted by the rules of the Constitutional Court of 11/1981 of 8 April.

1. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene como objetivo principal el análisis jurídico de un elemento fundamental en las relaciones laborales, el derecho de huelga.

La elección de dicho tema, ha surgido por el interés que me suscita el reconocimiento del derecho de huelga como derecho fundamental en el ordenamiento jurídico español.

Este derecho tiene una referencia expresa en el texto constitucional, en concreto en su artículo 28.2, según el cual:

«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».

El derecho de huelga en España, es según lo establecido por el Tribunal Constitucional en su STC 11/1981 de 8 de abril, un derecho de titularidad individual pero de ejercicio colectivo.

En los últimos años, tanto en nuestro país, como en los demás países miembros pertenecientes a la Unión Europea, el papel de la huelga ha tenido un gran protagonismo, debido a que nos encontramos en una época marcada por una fuerte crisis económica y social.

Por lo tanto, la elección de este tema para la Memoria del Trabajo de Fin de Grado, tiene el objetivo último de abordar de manera suficiente el derecho de huelga como derecho fundamental y comprender su régimen jurídico.

Para el desarrollo de dicho trabajo, la metodología seguida se puede dividir en los siguientes bloques:

Para empezar, se ha situado el derecho de huelga en un marco normativo general, según el art. 28.2 CE, con el objetivo de situar las oportunas premisas de manera adecuada, para realizar una buena y correcta comprensión del tema escogido.

Una vez realizado lo anterior, se ha analizado el desarrollo y evolución del derecho de huelga a lo largo de la historia, con el fin de obtener un mayor número de conocimientos sobre el tema escogido. De igual forma, se ha analizado tanto el contenido del derecho de huelga, su titularidad, las clases de huelgas, los límites de la huelga establecidos en la ley, sin olvidar, en último lugar, una reflexión sobre las posibles consecuencias de su ejercicio.

2. DESARROLLO HISTÓRICO DE LA HUELGA.

2.1 La Huelga en Europa:

A finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, en Inglaterra nacen los primeros movimientos obreros. Comienza a surgir el concepto de clase y la idea de movilización en este contexto obrero, es necesario destacar que el origen de la huelga está ligado al desarrollo del movimiento sindical.

Cabe destacar como el *maquinismo*¹, fue uno de los elementos esenciales que dieron lugar al origen de la Revolución Industrial. Al igual que los continuos avances tecnológicos, que dieron lugar a una variación y cambio de las condiciones de trabajo y de su naturaleza. La huelga nace como medio para conseguir unas mejores condiciones en el salario, en situaciones en las que se enfrentan capital y trabajo. Entre los siglos XVIII y XIX, en su primera etapa, se percibe como un elemento de carácter hostil, es decir, que el ejercicio de la huelga fue considerado delito y, por tanto, sancionado en numerosos países. En concreto, en la Inglaterra de 1725, el rey Jorge I implantó la pena de muerte para todos aquellos trabajadores que realizaran la huelga², lo cual se prolongó hasta 1871. En la primera mitad el siglo XIX, el movimiento obrero impulsó al gobierno a establecer una Ley sobre las asociaciones sindicales (*Trade Union Act.* de 1871).

Y por otro lado, Francia dentro de su código penal de 1810, estableció penas privativas de libertad, con una duración de hasta 3 meses, a todo trabajador que secundara una huelga. Con el paso del tiempo y con la creación de la Constitución de la IV República Francesa, se reconocerá la huelga como un derecho no sancionable. En 1791, con la llamada Ley Chapelier³, se prohibirían todo tipo de asociaciones de trabajadores y se estableció que la huelga es considerada delito, lo cual fue suprimido en el año 1864. Y tras las segunda guerra mundial, todas las normas anteriormente implantadas serán derogadas y la huelga será considerada un derecho público de carácter social. Tras la Constitución de la V República Francesa en 1958, se establece el derecho de huelga como un derecho fundamental.

2.2 La Huelga en España

¹ La idea del maquinismo fue utilizada por varios autores siendo el más destacado PAUL MANTOUX, historiador francés, pionero en el estudio moderno de la Revolución industrial británica, abriendo nuevos horizontes de investigación.

² GALIANA MORENO, JOSE MARIA., *La huelga en Europa*, en AAVV, Edit. IELSS, Madrid, 1975, p. 141.

³ La Ley Chapelier debe su denominación al abogado Isaac Le Chapelier. Fue decretada en Francia, durante la Asamblea Nacional del 14 de junio de 1791. Dicha ley implanta la libertad de empresa y proscribió las asociaciones y corporaciones de todo tipo. Esta ley fue admitida junto con la abolición del Antiguo Gremio, al igual que las corporaciones que formasen parte de él.

El desarrollo del derecho de huelga en España ha sido muy diferente al del resto de Europa. En concreto, hace ya más de un siglo que fueron legalizadas. La primera ley de huelga que se aprobó en España fue en 1909, la llamada Ley de 27 de abril de 1909, de Huelgas y Coligaciones, que despenalizó su ejercicio y pasó a ser considerada, desde entonces, como mero incumplimiento contractual⁴.

El desarrollo de la huelga ha pasado por 3 etapas;

1. La legalización hasta la caída de la Segunda República.
2. Una etapa de prohibición durante el régimen franquista.
3. El reconocimiento constitucional del derecho de huelga.

Por otro lado, en la época en la que se había implantado el gobierno franquista en España, según lo establecido en el Código Penal de 1944, las huelgas de obreros serían consideradas como delito, lo cual, provocó la disminución del número de huelgas durante esta época. No obstante, la reducción del número, no duró mucho, ya que en 1962, durante el régimen franquista, se convocó una huelga de gran importancia que duró más de dos meses y tuvo en pie de guerra a la minería asturiana, con la que más tarde se solidarizarían otras provincias como León, Zaragoza, Barcelona, Murcia... entre otras⁵.

Más tarde, en el año 1965, se llevaría a cabo una reforma del Código Penal español. Dicha reforma, implicó que el delito de sedición únicamente se aplicara a las huelgas ejecutadas en contra la seguridad del Estado o provocaran una alteración grave en la producción nacional.

⁴ GARCÍA NINET, JOSÉ IGNACIO, *Manual de Derecho Sindical*, 2ª ed, Barcelona, Atelier, 2007, p.444.

⁵ La huelga realizada por la minería asturiana tuvo lugar en la primavera de 1962, durante el régimen franquista. En ese año despidieron a siete trabajadores de la mina del Pozo San Nicolás de Mieres (Asturias) por reclamar mejoras salariales y laborales. Esto fue lo que desencadenó la huelga, la cual transcurrió entre los meses de abril y junio de 1962.

Durante el periodo de transición, que va desde la muerte del dictador Francisco Franco en 1975 hasta la proclamación de la Constitución de 1978, se aprobó la primera norma que admite y regula el derecho de huelga, el cierre patronal y los conflictos colectivos en España: El RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, aun en vigor.

3. EL CONCEPTO DE HUELGA

Como anteriormente se ha mencionado, la huelga es un movimiento social, nacido en el sector de la industrial, en Inglaterra, que ha ido definiéndose a través de diversos instrumentos jurídicos.

La Sentencia 11/ 1981, 8 de abril, del Tribunal Constitucional, define 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 servicios, que se lleva a cabo de forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso, que puede tener como objeto reivindicar mejoras en las condiciones económicas o, en general, en las condiciones de trabajo, y puede suponer también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos”*. Otras fuentes, como el artículo 5.4 de la Carta Social Europea de 1961, el artículo 13 de la Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los trabajadores de 1989, el artículo 28.2 CE y la propia Organización Internacional de Trabajo (OIT), afrontan sus propias definiciones.

En conclusión, la huelga es la suspensión del contrato laboral, al igual que la percepción del salario, mientras dure la realización de esta. Sin embargo, el trabajador tiene derecho a ser readmitido en el puesto de trabajo que anteriormente desempeñaba, cuando decida dar por finalizada la misma o cuando sin haberla finalizado, decida reincorporarse al trabajo por decisión propia. Por otro lado, el principal objetivo de la huelga es establecer reivindicaciones de carácter muy variado, como pueden ser en las condiciones

laborales, en las condiciones económicas, en los procedimientos de regulación de empleo o en cualquier asunto de carácter laboral.

4. RECONOCIMIENTO DE LA HUELGA COMO DERECHO FUNDAMENTAL

Antes de analizar la huelga como derecho fundamental, se debe de dar una definición sociológica que considera la misma como una medida de autotutela básica de los trabajadores, consistente en la perturbación del proceso productivo del empresario para el que se presta el trabajo, a través de la realización de diversos comportamientos posibles, y principalmente, de la abstención o cesación del trabajo, decididos de forma concertada y ejercidos colectivamente por los trabajadores para la defensa de sus intereses⁶.

El Tribunal Constitucional establece que el proceso de huelga, debe realizarse de forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso, en tanto su objetivo principal es reivindicar mejoras en las condiciones económicas o, en general, en las condiciones laborales⁷. Por ello la huelga es todo proceso en el que un conjunto de trabajadores decide organizarse con el fin de hacer frente a una desavenencia con el empresario. Por otro lado, es importante tener en cuenta el marco jurídico en el que se desarrolla el derecho de huelga, el cual se encuentra difuminado en diferentes fuentes jurídicas:

En primer lugar, la huelga ha sido considerada en nuestro ordenamiento jurídico como derecho constitucional (art. 28.2 CE) y, más en concreto, como derecho fundamental, puesto que se incluye en la Sección 1ª del Capítulo II del Título I “De los derechos

⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS y ÁLVAREZ DE LA ROSA, MANUEL, *Derecho del trabajo*, 24ª ed, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces, 2016, p. 408.

⁷ STC 11/1981, de 8 abril 1981 (RTC 1981, 11).

fundamentales y de las libertades públicas”. Uno de los principales elementos que caracterizan al derecho de huelga, según lo establecido en la Constitución Española, es que puede ser ejecutado de manera inmediata y con una eficacia directa⁸. En segundo lugar, este derecho se encuentra amparado por un sistema de garantías jurisdiccionales, cuyos mecanismos de tutela se encuentran recogidos en el art. 53.2 CE:

“Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30.”

El derecho de huelga es, por lo tanto, un derecho que poseen todos los trabajadores. Además, no solo se trata de imponer la libertad de huelga, sino también de intentar que se implanten medidas de protección dentro del ordenamiento jurídico, con el fin de proteger a los trabajadores que la ejecuten frente a los empresarios⁹. Por otro lado, según lo establecido en el art. 53.2 CE, el derecho de huelga se encuentra dentro de la categoría de derecho subjetivo público. Dicho derecho subjetivo público se genera cuando existe una relación entre el Estado y el particular.

En conclusión, la Constitución Española de 1978 reconoce la huelga como derecho fundamental y derecho público subjetivo. Por otro lado, el Tribunal Constitucional establece que todo lo relacionado con el asunto de la huelga se encuentra recogido dentro de la Constitución Española, siempre y cuando no transgreda su contenido.

El derecho de huelga tiene marcados sus propios límites, es decir, lo establecido dentro de la Constitución solo puede ser coartado por los propios límites implantados dentro

⁸ Art. 53.1 CE: *“Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos”*.

⁹ PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS y ÁLVAREZ DE LA ROSA, MANUEL, *Derecho del trabajo*, cit. p. 408

del texto constitucional, por lo que es necesario el establecimiento de una serie de límites para su ejercicio.

El Tribunal Constitucional establece en la Sentencia 11/1981, del 8 de abril¹⁰, que el derecho de huelga es un derecho de titularidad individual y ejercicio colectivo, en el que el titular es un trabajador como individuo, si bien será requisito indispensable su utilización de forma colectiva (mediante acuerdo entre los trabajadores). Es decir, declarar o poner fin a la huelga, establecer las reivindicaciones, darles publicidad dar una solución al conflicto, son facultades ejercidas por un sujeto colectivo¹¹. Por otro lado, para ejercer el derecho de huelga es necesaria la participación de otros trabajadores, puesto que el ejercicio de la huelga es de carácter colectivo y una huelga de un solo trabajador no sería considerada huelga, debido a que nos encontraríamos ante una infracción de carácter contractual.

5. LA TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

Como anteriormente se ha mencionado, el derecho de huelga es un derecho fundamental y un derecho subjetivo público, por lo tanto, es de titularidad individual, es decir, el titular debe decidir si ejercer o no dicho derecho de huelga. Por tanto, en el ordenamiento español, a diferencia de otros ordenamientos, la titularidad del derecho, no es ni colectiva, ni sindical, sino que es de carácter individual¹². Es el propio trabajador quien decide secundar la huelga o no previamente convocada¹³.

¹⁰ En dicha sentencia del Tribunal Constitucional se explica y aclara el Real Decreto-Ley 17/1977, el cual contenía elementos de carácter inconstitucional, que iban en contra de la Constitución Española de 1978.

¹¹ MONERO VIDA, M^a. NIEVES; *La huelga en los servicios esenciales*, Cizur Menor, Aranzadi, 2007. p. 123.

¹² STC 11/1981, de 8 abril 1981 (RTC 1981, 11): “*El derecho de huelga corresponde en exclusiva a los sujetos laborales, esto es a trabajadores singulares*”.

¹³ PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS y ÁLVAREZ DE LA ROSA, MANUEL, *Derecho del trabajo*, cit, p. 417.

Por otro lado, centrando la atención en el contenido individual, cabe afirmar reconocer la importancia de la actitud con la que el trabajador se enfrenta ante la huelga convocada; es decir, debe decidir si se suma o no a la realización de esta o si da por concluida su participación en la misma.

En cambio, el ejercicio de este derecho se efectúa de manera colectiva, lo cual supone que un conjunto de trabajadores se reúnan y mediante un acuerdo de lugar al comienzo de la huelga. En este proceso se engloban un conjunto de actuaciones, ya que estamos ante un fenómeno de carácter colectivo. Las facultades más destacadas de este procedimiento son, por ejemplo, la convocatoria y desconvocatoria de la huelga, la elección del tipo de huelga, entre otras muchas.

El reconocimiento constitucional del derecho de huelga a los trabajadores, art. 28. 2 CE obliga a plantearse quienes sean estos. Este derecho de huelga se les asignó a los trabajadores en sentido literal, es decir, a aquellos trabajadores por cuenta ajena que estén sujetos a un contrato laboral, negando dicho derecho a los trabajadores autónomos e independientes, comerciantes, autopatrones o profesionales¹⁴. Ocurre lo mismo con los estudiantes, jubilados, ganaderos, inmigrantes sin empleo, desempleados; independientemente de que las “huelgas” de ciertos colectivos mencionados anteriormente particularmente en el caso de los estudiantes, tengan una gran repercusión en la sociedad actual, carecen de legitimación para ejercerlas.

En contraposición a lo anterior, los trabajadores extranjeros sí pueden ejercitar el derecho de huelga, en idénticas condiciones que un trabajador español¹⁵, siempre que

¹⁴ STC 11/1981, de 8 de abril 1981 (RTC 1981, 11).

¹⁵ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

tengan autorización para trabajar en España. Ciertos grupos de trabajadores asalariados cuentan con una regla que limita el ejercicio de su derecho constitucional a la huelga¹⁶:

- El personal contratado por empresas de seguridad no puede intervenir en huelgas o conflictos laborales mientras ejerza las funciones que le son propias (Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada).
- Los penados en instituciones penitenciarias “asumirán individualmente la defensa de sus derechos e intereses laborales” por lo que se quiere excluir el ejercicio de ciertos derechos colectivos, como el derecho a huelga (Ley Orgánica General Penitenciaria 1/1979, de 26 de septiembre).

Por último, el derecho de huelga se caracteriza por ser indisponible para el trabajador que lo ejerza; esto supone la nulidad de los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo, que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga¹⁷.

6. CONTENIDO ESENCIAL Y GARANTÍAS DEL DERECHO DE HUELGA

Todos los derechos fundamentales tienen una protección especial, tanto en su regulación como en su aplicación. En cuanto a su regulación, porque la Constitución Española impone un límite al legislador, obligando a su regulación a respetar su «contenido esencial», y en cuanto a su aplicación, se deben establecer unas garantías especiales.

Por lo tanto, el concepto de «contenido esencial» es determinante en la regulación de todos los derechos fundamentales, de modo que si todo derecho fundamental tiene un

¹⁶ MARTÍN VALVERDE, ANTONIO y GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, “*Tratado práctico de derecho del trabajo*”, volumen 1, Cizur Menor, Aranzadi, 2008, p. 709.

¹⁷ Art. 2 RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo.

contenido esencial, indisponible para el legislador, dicho contenido esencial debe ser entendido como la esencia del derecho fundamental. El límite de cada derecho fundamental está justamente ahí, en su contenido esencial. A la hora de ponderar los derechos y sus posibles colisiones entre unos y otros, ha de tenerse en cuenta este límite, por encima del cual un derecho fundamental no puede ser restringido. La ponderación de derechos fundamentales así entendida es la relación entre los derechos fundamentales, desde sus contenidos esenciales en cuanto derechos. Por ello, es fundamental en el derecho de huelga considerar su contenido esencial, pues a diferencia de otros derechos fundamentales donde la ponderación se efectúa por los tribunales de justicia, fundamentalmente, en el derecho de huelga la ponderación, sobre todo en el caso de los servicios públicos, se hace por la Administración Pública; en concreto de parte del ejecutivo que dicta medidas legislativas (gubernativas pero legislativas), de delimitación de este servicio público, para defender los derechos del consumidor, del usuario o del ciudadano que también tiene derechos fundamentales que proteger¹⁸.

La Constitución, en su artículo 28.2 CE, no aclara el sentido del contenido esencial del derecho de huelga, aunque permite sacar algunas conclusiones. En este artículo se determina el alcance de las facultades que lo componen, sus garantías y medios de protección dentro del ordenamiento español. Por lo tanto, el contenido esencial del derecho de huelga está integrado por una doble dimensión:

- El contenido individual: Es la actitud con la que el trabajador individual hace frente a la realización de una huelga ya convocada, al igual que su participación en acciones de desarrollo de la huelga y la decisión de dar por finalizada la propia participación en la misma.
- El contenido colectivo: Hace referencia a la ejecución de la huelga como una medida colectiva en su conjunto.

Por lo tanto, el contenido esencial comprende la cesación del trabajo, en cualquiera de sus manifestaciones o modalidades que pueda revestir. El derecho de huelga provoca

¹⁸ BALAGUER CALLEJÓN, M^a LUISA, “El contenido esencial del derecho de huelga”, *Revista de Derecho Político*, N^o 34, 1991, pp. 125-126.

que el trabajador pueda colocarse fuera del contrato laboral o la facultad de que este deje de prestar servicios, sin que la empresa pueda imponerle una sanción por ello¹⁹. También es necesario resaltar que los titulares del derecho de huelga deben decidir el por qué y cuál es la causa de la huelga y el objetivo que se busca con la realización de esta. Al igual que la convocatoria de la huelga y el establecimiento de una tabla reivindicatoria, este derecho lleva consigo otras facultades como pueden ser la publicidad y divulgación del conflicto, la negociación y por último la determinación de dar por finalizada la misma.

Por otro lado, en cuanto a las garantías, el derecho de huelga se encuentra protegido, como todo derecho fundamental, por un conjunto de garantías legislativas, procesales, penales, contractuales y administrativas, implantadas para el correcto desarrollo efectivo de su ejercicio.

Dentro de las garantías, cabe destacar, en primer término las garantías legislativas. El derecho de huelga al ser un derecho fundamental solo podrá regularse por ley, la cual habrá de respetar el contenido esencial del derecho (art. 53.1 CE) y deberá tener el rango de ley orgánica (art. 81.1 CE).

En lo referente a las garantías procesales, la tutela jurisdiccional, preferente y sumaria del derecho de huelga por parte de los tribunales ordinarios, puede solicitarse a través de la modalidad procesal de tutela de los derechos de libertad sindical y otros derechos fundamentales ante la jurisdicción social. Un ejemplo de este tipo de garantía opera, por ejemplo, cuando el trabajador huelguista es discriminado salarialmente. En este tipo de casos el trabajador puede solicitar la nulidad del acto empresarial y la oportuna indemnización por los daños causados. Junto con la jurisdicción social, también el orden jurisdiccional contencioso-administrativo entiende de las lesiones al derecho de huelga por diversas vías, principalmente cuando se impugna la designación administrativa de servicios mínimos por abusivos. Por lo tanto, en estos casos, la

¹⁹ MARTÍN VALVERDE, ANTONIO y GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, Tratado práctico de derecho del trabajo, cit. p.678.

pretensión se tramita por el procedimiento especial de urgencia²⁰. Agotada la vía jurisdiccional ordinaria, cabe interponer recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. (art.53.2 CE)

Por otra parte, en lo referente a las garantías penales, el Código Penal impone las siguientes penas:

- En el apartado relativo a los delitos cometidos contra los derechos de los trabajadores, para quienes impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga: la pena de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses, si media engaño o situación de necesidad (art. 315 CP).
- En la sección de delitos cometidos por los funcionarios públicos, incurrirá en la pena de inhabilitación especial para empleo o cargo público, por tiempo de uno a cuatro años, la autoridad o funcionario público que, a sabiendas, impida a una persona el ejercicio de otros derechos cívicos reconocidos por la Constitución y las Leyes (art. 542 CP).

Es necesario destacar también las garantías contractuales. En este caso, la huelga no extingue “*per se*” la relación laboral, ni es motivo suficiente para que el empresario decida la extinción del contrato²¹. Durante el periodo huelguístico tiene lugar la suspensión del contrato laboral, es decir, se interrumpen las respectivas obligaciones de trabajar y de abonar el salario. Por otro lado, las ausencias debidas a huelga legal no se computan como faltas de trabajo a los efectos de poder justificar un despido objetivo del trabajador.

De la misma manera el empresario no puede sancionar disciplinariamente a los trabajadores por el hecho de convocar o secundar una huelga, ni con carácter individual ni con carácter colectivo. Tampoco puede realizar advertencias sobre la ilegalidad de la misma ni adoptar medidas disciplinarias en el supuesto de que el trabajador la secunde,

²⁰ Ley 29/1998 de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

²¹ STC 99/1987, de 11 de junio de 1987 (RTC 1987, 99).

ya que esta conducta lesiona el derecho de huelga por su carácter intimidatorio y coactivo.

Es diferente el caso en que puedan ser sancionados, incluso con el despido, por comportamientos graves ocurridos durante el desarrollo de una huelga, como pueden ser el incumplimiento de los servicios mínimos fijados por la autoridad gubernativa o de los servicios de seguridad y mantenimiento, o la destrucción de bienes de la empresa, las agresiones al empresario o a trabajadores no huelguistas.

Del mismo modo, el empresario no podrá sustituir a los trabajadores huelguistas por trabajadores que no estuvieran vinculados a la empresa en el momento de comunicarse la huelga, salvo en caso de incumplimiento de la obligación de atender los servicios de mantenimiento y seguridad o de los servicios mínimos.

Y, por último, es preciso destacar las garantías administrativas. El ejercicio de este derecho goza de protección administrativa, alternativa de la penal. Se consideran infracciones graves del empresario, sancionables por la Autoridad laboral, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los actos u omisiones contrarios a los derechos de los trabajadores, reconocidos en el art. 4 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves (art. 7.10 LISOS). Así sucede con los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores, consistentes en la sustitución de trabajadores huelguistas por otros no vinculados al centro de trabajo en el tiempo de su ejercicio (art. 8.10 LISOS).

7. CLASES DE HUELGA

Cabe diferenciar varios tipos de huelgas, según diversos criterios de clasificación, como puede ser la motivación, causas, duración, etc. En concreto son tres los criterios de mayor relevancia²².

En primer lugar, atendiendo a los sujetos que realizan la huelga, se pueden diferenciar dos tipos:

- La huelga de trabajadores: Cuando los sujetos están unidos al empresario por una relación contractual.
- La huelga de funcionarios: Cuando los sujetos están vinculados por una relación funcional o estatutaria con una administración pública, que participan en la prestación de servicios públicos, cuyo régimen jurídico suele ser objeto de alguna limitación, cuando no de exclusión para determinados cuerpos de aquellos.

En segundo término, atendiendo a las causas que han motivado la realización de la huelga; se pueden diferenciar varios tipos:

- Huelga laboral: Tiene su origen en causas derivadas de la propia relación laboral.
- Huelga extralaboral o política: Se lleva a cabo por motivos políticos u otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados. En la huelga política, la acción de los trabajadores, que se dirige de modo inmediato contra el empresario, trasciende sin embargo el ámbito del contrato y de la organización empresarial, al pretender incidir en la vida política y social del país.
- Huelga de simpatía o solidaridad: En este caso, este tipo de huelga (también es un tipo de huelga prohibida) se caracteriza porque los trabajadores defienden intereses ajenos a su relación laboral, actuando en apoyo de otros trabajadores en conflicto, con los que se solidarizan. Es decir, afectan indirectamente a los

²² PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS y ÁLVAREZ DE LA ROSA, MANUEL, *Derecho del trabajo*, cit. p. 409.

intereses de los trabajadores que la llevan a cabo. La finalidad, por lo tanto, es dar el apoyo y solidarizarse con otros trabajadores que estén realizando la huelga.

Y por último, atendiendo al tipo de comportamiento o acción u omisión, realizada por los trabajadores en la huelga. Se puede diferenciar, además de la conocida manifestación de dicho conflicto, basada en el abandono del centro de trabajo con su correspondiente cesación laboral, otras diferentes formas de huelga.

- Huelga rotatoria: Se realiza de manera sucesiva en las diferentes unidades productivas de una empresa o centro de trabajo, o sectores de la actividad económica en un ámbito determinado, con el fin de afectar a la coordinación de la producción.
- Huelga de tapón: También conocida como huelga de estrategia o trombosis, este tipo de huelga solo afecta de modo directo a la actividad productiva básica de la empresa, o a los sectores estratégicos del sistema económico, pero comunica sus efectos en cadena a los demás ámbitos, consiguiendo la paralización de todo el proceso productivo.
- Huelga intermitente: Se basa en la consecución de sucesivas acciones de presión a intervalos periódicos dentro de un ámbito de acción determinada. Su ejercicio se divide en varios momentos distribuidos dentro el día, o en ciclos temporales superiores.
- Huelga de celo o reglamento: En esta, no sólo no se cesa la actividad laboral sino que se lleva a cabo con extremada observancia de las exigencias reglamentarias. Esto conduce habitualmente a una perturbación en la prestación de servicios.
- Huelga de trabajo lento: O disminución en la intensidad y rendimiento laboral, sin llegar a la cesación del trabajo.

- Huelga de brazos caídos o blanca: Es la disminución efectiva de la actividad laboral, en la que los trabajadores, siguen permaneciendo en sus puestos de trabajo.
- Huelga con ocupación de lugares de trabajo: En la cual los trabajadores, que cesan en la prestación de su trabajo, permanecen en el centro de trabajo, utilizando lo anterior como factor de cohesión de acción huelguista, mediante asambleas, contactos informativos, recaudación de fondos, etc.
- Huelga autoservicio: Consiste en que, a partir de una convocatoria colectiva por tiempo ilimitado y renovada periódicamente, cada trabajador puede en cualquier momento secundar la medida con la duración que estime oportuna y sin ninguna formalidad añadida.

8. HUELGA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

A continuación de mencionar las clases de huelga existentes según los sujetos como criterio de clasificación, es preciso centrar la atención en la huelga llevada a cabo por los funcionarios públicos, debido a su gran relevancia dentro de este tema.

Para dar comienzo al oportuno análisis, se debe partir del art. 28.2 CE, que no reconoce explícitamente el derecho de los funcionarios públicos a realizar la huelga, sino que este se encontraría regulado, de modo indirecta, dentro del art. 28.2 CE, referido a los trabajadores. Por otro lado, a parte del art. 28.2 CE, hay otros preceptos constitucionales que hacen referencia a los trabajadores y que también abarcan a los funcionarios públicos, como puede ser el art. 7 CE, el cual hace referencia a “sindicatos de trabajadores”. También se debe destacar el art. 10.2 CE, el cual hace referencia a

normas de carácter internacional aprobadas por España, las cuales reconocen el derecho de huelga de los funcionarios públicos²³.

En esta enumeración cabe resaltar otra Ley, aprobada con posterioridad a la STC 11/1981 y a la Constitución Española, lo cual es el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en cuyo artículo 15.c) se reconoce que los empleados públicos poseen un derecho individual para la realización de la huelga, con garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Por su parte, la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) establece que los empleados públicos tienen como derecho colectivo la huelga, entre otros muchos, en los términos regulados en la legislación general del Estado para funcionarios públicos. En necesario resaltar que en el RD-Ley 17/1977 sobre relaciones en el trabajo no se menciona a los funcionarios públicos, si bien dado que no existe una regulación específica sobre el derecho de huelga de los funcionarios públicos, a las huelgas de los funcionarios se les aplica también el RD-Ley mencionado anteriormente.

Hay que tener en cuenta que, en un principio, el derecho de huelga está reconocido a todos los funcionarios que se encuentran dentro del ámbito del estatuto del Empleado Público, por lo que no se extiende a todo el personal que proporciona servicios para las administraciones públicas.

Posteriormente, atendiendo a la singularidad del servicio prestado, se deben establecer diversas excepciones. Entre ellas se encuentran las exclusiones de la titularidad del derecho de:

- Los funcionarios militares: Los miembros de las Fuerzas o Instituciones armadas o demás cuerpos sometidos a disciplina militar, quienes se les prohíbe la realización directa o indirecta de la huelga. También se debe destacar que la

²³ Art. 10.2 CE: “Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”.

Constitución Española es contraria a permitir a este grupo cualquier forma de presión, incluyendo la pacífica, sobre el poder público, ya que según el art. 29.2 CE se les prohíbe cualquier demanda o petición colectiva.

- Esta prohibición también comprende a los funcionarios de policía²⁴ y a la Guardia Civil²⁵, tal y como disponen las leyes de policía de las Comunidades Autónomas.
- Ocurre lo mismo en el caso de jueces, magistrados y fiscales, los cuales se encuentran privados de la realización del derecho de huelga, por lo que este grupo queda excluido, como establece la Constitución Española, del derecho de libertad sindical (art. 127.1 CE). En cambio, el personal al servicio de la Administración de Justicia, sí puede realizar la huelga, como pueden ser los médicos forenses, oficiales, secretarios... entre otros (art. 470.2 LOPJ).

9. PROCEDIMIENTO DE EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

El ejercicio del derecho de huelga está sometido, ciertamente, al igual que el de los demás derechos fundamentales (el legislador podrá regular las condiciones de ejercicio de los mismos, art 53.1 CE) a un determinado procedimiento o a algún tipo de formalismo, siempre que no sean arbitrarios, tengan por objeto proteger otros bienes e intereses constitucionalmente protegidos y no sean tan rígidos o difíciles de cumplir que en la práctica hagan imposible el ejercicio del derecho (STC 11/1981)²⁶.

²⁴ Miembros del Cuerpo Nacional de Policía, Cuerpos de Policía Autonómicos y Cuerpos de Policías Locales.

²⁵ Art. 6.8 y disp. Finales 1ª, 2ª y 3ª LO 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y art. 12 LO 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.

²⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS y ÁLVAREZ DE LA ROSA, MANUEL, *Derecho del trabajo*, cit. p. 424.

El procedimiento de huelga se divide en varias fases:

1. Actos preparatorios
2. Declaración y convocatoria de huelga
3. Comunicación
4. Desarrollo
5. Finalización

9.1. Los actos preparatorios:

Los actos preparatorios consisten, entre otros muchos, en reuniones, manifestaciones, transmisión de información sobre el ejercicio de la huelga, comunicados de prensa, etc. En necesario destacar que el desarrollo de los actos preparatorios desempeña un papel fundamental dentro del procedimiento del ejercicio de la huelga.

Un acto preparatorio es el agotamiento de vías pacíficas y previas para la solución de conflictos. Por ello, para los conflictos que se den en este ámbito, se exige un agotamiento del procedimiento de mediación que los regula, antes de convocar la huelga. Es necesario que entre la realización de la solicitud de mediación y la convocatoria de la huelga, transcurran un mínimo de setenta y dos horas, aunque se pueden ampliar los plazos legalmente establecidos para el ejercicio del derecho.

9.2. Declaración y convocatoria de la huelga

El acuerdo por el que se declara formalmente la huelga puede ser adoptado por:

A) Los representantes de los trabajadores:

El acuerdo debe de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral competente. Dicho acuerdo comprende a los órganos de

representación sindical o unitaria de los trabajadores del centro de trabajo y a los sindicatos de trabajadores (art. 2.2 LOLS)²⁷.

El acuerdo debe de ser adoptado en reunión conjunta de dichos representantes²⁸ y siempre que se trate de órganos de representación unitaria, por decisión mayoritaria de los mismos. Se debe levantar acta de dicho acuerdo y la deben de firmar los asistentes [art. 3.2 a) DLRT]

B) Los trabajadores:

También están legitimados los propios trabajadores del centro de trabajo afectado por el conflicto [art 3.2 b) DLRT]²⁹ de acuerdo con las normas que regulan el ejercicio del derecho de reunión o asamblea (arts. 77 a 80 LET).

La votación en este caso es de carácter secreto y se decidirá el resultado por mayoría simple (este debe de constar en acta).

9.3. Comunicación de la huelga:

El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores. Dicha comunicación deberá de realizarse por escrito, estableciéndose los objetivos que se intentan alcanzar con el ejercicio de la huelga, la fecha en la que la misma comienza y, en muchos casos, se informa también de la composición del comité de huelga.

La comunicación deberá ser notificada al empresario y autoridad laboral con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de inicio de la huelga, o con diez días naturales, como mínimo, cuando afecte a empresas encargadas de prestar cualquier

²⁷ Art. 3 DLRT “no es inconstitucional siempre que se entienda que el ejercicio del derecho de huelga, que pertenece a los trabajadores, puede ser ejercitado por ellos personalmente, por sus representantes y por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito al que la huelga se extienda” (STC 11/1981).

²⁸ La STC 11/1981, declara inconstitucional a este respecto la exigencia originaria de que a la reunión tuviera que asistir “al menos el 75% de los representantes”.

²⁹ El Tribunal Constitucional declaró inconstitucional la exigencia originaria del precepto de que al menos “el 25% de la plantilla decida someter a votación dicho acuerdo” de declaración de la huelga (STC 11/1981).

clase de servicios públicos. En ese caso, los representantes de los trabajadores deben de dar a la huelga la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio, antes de que esta comience (art. 4 DLRT). Pero, en el caso de que el acuerdo haya sido aprobado por los propios trabajadores en votación, el plazo de preaviso empezará a contar desde que los representantes de los trabajadores notifiquen al empresario la celebración de la misma (art. 3 DLRT).

La principal finalidad del preaviso es eliminar o evitar el carácter sorpresivo de la huelga, es decir, permite a los empresarios implantar las medidas suficientes y necesarias, a fin de facilitar la negociación. Es necesario destacar que, según la jurisprudencia constitucional, la imposición del preaviso no lesiona el contenido esencial del derecho de huelga, ya que se establece con el fin de evitar cualquier posible abuso y crear una mayor protección³⁰.

9.4. Desarrollo de la huelga:

El desarrollo de la huelga cuenta con determinadas menciones en el articulado del DLRT. En concreto:

- La constitución de un comité de huelga.
- El respeto de la libertad de trabajadores de los no huelguistas. (art. 6.4 DLRT).
- La prohibición de sustitución de los huelguistas por esquiroleros.
- La acción de piquetes, que forma parte del contenido esencial del derecho de huelga (art. 6.6 DLRT).
- La adopción de servicios de seguridad de personas y cosas y de mantenimiento de las instalaciones.
- El establecimiento de las garantías precisas para el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, cuando la huelga tenga lugar en estas actividades.

³⁰ STC 332/1994, 19 diciembre 1994 (RTC 1994, 332).

La constitución del comité de huelga resulta necesaria ya que se trata de un órgano de defensa y negociación, cuyo objetivo es el de llegar a una solución de conflicto y, por otro lado, garantiza la prestación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante el desarrollo de la huelga. La composición del comité de huelga no podrá superar los 12 miembros, los cuales deberán ser trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto (art. 5 DLRT).

Las funciones que posee el comité de huelga son:

- Participar en actuaciones sindicales, administrativas o judiciales que se realicen para la solución del conflicto (art.5 DLRT), debiendo negociar para llegar a un acuerdo que ponga fin a la huelga, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada la misma (art. 8.2. DLRT).
- Asegurar, durante el desarrollo de la huelga, la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas del centro de trabajo, maquinaria, mantenimiento de los locales, instalaciones... (art. 6.7 DLRT).

Los piquetes informativos o grupos de trabajadores son los que ejercen el derecho singular a requerir a otros la adhesión a la huelga y a participar, dentro de un marco legal, en acciones conjuntas dirigidas a tal fin³¹. Estos deben de tener una publicidad pacífica, sin que se pueda incurrir en coacciones, intimidaciones, amenazas ni actos de violencia de ninguna clase. Por otro lado, el uso de amenazas y coacciones a otras personas a iniciar o continuar con la huelga son constitutivas de delito³².

El Constitucional recuerda que el derecho de huelga incluye el derecho de difusión e información sobre la misma –publicidad “pacífica”- ,”pero no puede tutelar el de coaccionar, amenazar, o ejercer actos de violencia para perseguir sus fines”, y declara que desde una perspectiva objetiva o material, las conductas que han dado origen a la condena por responsabilidad civil ahora cuestionada – básicamente, agresión, física e

³¹ STC 254/1988, de 21 de diciembre.

³² Art. 315.3 CP “Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga”.

insultos dirigidos al cierre de un local de trabajo – no pueden considerarse incluidas en el derecho fundamental de la huelga, y ha de partirse de la idea de que, efectivamente, tales conductas desarrolladas en el contexto de una huelga pueden dar lugar al nacimiento de responsabilidad civil a efectos de resarcir los daños causados, máxime teniendo en cuenta que los dañados son también titulares de otros derechos constitucionales, que pueden quedar afectados – v.gr. el derecho a la vida y a la integridad física y moral (art. 15 CE), el derecho al trabajo (art. 35.1 CE), la libertad de empresa (art. 38 CE). Ahora bien, la cuestión objeto de litigio³³ es si la imputación de la responsabilidad civil por los daños causados de forma anónima por el piquete informativo puede ser imputada al dirigente del mismo, a los que el Tribunal responde que dicha imputación resulta lesiva del derecho a la huelga del dirigente.

9.5. Finalización de la huelga:

En el RD-Ley 17/1977 se observan las siguientes formas de finalización de la huelga:

- La desconvocatoria de la huelga: Por desistimiento unilateral decidida por los trabajadores en huelga, quienes en cualquier momento pueden decidir dar por terminado el conflicto (art. 8.2 DLRT).
- El acuerdo entre las partes en conflicto: Como resultado de la negociación directa a que están obligados desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario y en su caso los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados. El pacto que de por finalizada la huelga contará con la misma eficacia que lo establecido en convenio colectivo (art. 8.2 DLRT).
- La mediación de la Inspección de Trabajo: Que podrá ejercer dicha función desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto (art. 9 DLRT)
- También se podrá establecer una reanudación de la actividad laboral en un determinado plazo, por un periodo de 2 meses como máximo o, de manera definitiva, mediante la implantación de un arbitraje obligatorio (art. 10.1 DLRT).

³³ STC 69/2016, de 14 de abril.

- Establecimiento de un arbitraje obligatorio: Por acuerdo del Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se podrá imponer dicho arbitraje obligatorio teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, su incumplimiento podrá dar lugar a las sanciones impuestas por el ordenamiento jurídico.

10. LÍMITES AL DERECHO DE HUELGA.

En este apartado, se encuentran desarrollados los llamados límites al derecho de huelga, de los cuales debemos resaltar entre otros:

10.1. Mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad.

Tal y como dispone el art. 28.2 CE establece que “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.”

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 (art. 10.2 RD-Ley 17/1977).

Los servicios esenciales deben respetarse en todas las empresas donde sean necesarios para la reanudación de la actividad productiva una vez finalizada la huelga y con el fin

de preservar la seguridad de las personas y las cosas³⁴. Con el mantenimiento de los servicios esenciales se garantiza el funcionamiento de la actividad productiva, con el fin de que no salgan perjudicados los consumidores y usuarios.

La vía judicial, ha suscitado la posibilidad de que un empleado público pueda ser relevado de su condición de designado para la prestación de servicios mínimos, en una actividad pública de interés esencial para la comunidad, cuando aquel ha expresado su intención de ejercitar el derecho de huelga en el día de asignación, para el caso de que, llegada esa fecha, concurrieran a su puesto de trabajo otros profesionales idóneos para cubrir el servicio mínimo que no secundan la huelga. En el caso analizado³⁵, la solicitud de la empleada pública que es denegada era ambigua respecto al momento en el que pedía ser sustituida, pues no dejaba claro si pedía serlo antes de iniciada la huelga o una vez esta hubiese comenzado. El Tribunal por un lado recuerda que la exigencia constitucional de garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales requiere que la designación de los trabajadores encargados de su cumplimiento se realice con carácter previo al comienzo de las jornadas de huelga, a fin de asegurar que puedan llevar a cabo tales servicios, y por otro, que el ejercicio del derecho de huelga no tiene por qué anunciarse, por lo que el empresario no tiene por qué saber que trabajadores van a sumarse a la huelga y cuales no. En el caso en cuestión, el hecho de que la solicitud no fuera nítida en cuanto al momento en el que se debía producir la sustitución, y por otro lado, el hecho de que no hubiera ningún medio que permitiera a la empresa conocer que trabajadores no iban a sumarse a la huelga, justifica la decisión empresarial.

Pero, ¿qué se debe entender por servicios esenciales para la comunidad? Se debe partir de una noción restrictiva de servicios esenciales, por la limitación que su mantenimiento supone para el ejercicio del derecho de huelga. No existe ningún tipo de actividad productiva que pueda ser considerada como esencial; lo será si satisfacen bienes o derechos constitucionalmente protegidos, y en la medida y con la intensidad que lo satisfagan.

³⁴ MARTÍN VALVERDE, ANTONIO y GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, *“Tratado práctico de derecho del trabajo”*, cit, p. 694.

³⁵ STC 45/2016, de 14 de marzo.

Para que el servicio sea esencial deben ser esenciales los bienes o intereses satisfechos; como los derechos fundamentales, libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos³⁶. Tampoco existe un listado exhaustivo, de servicios considerados esenciales para la comunidad. En disposiciones sectoriales el legislador ha considerado como servicios públicos esenciales, el servicio de radiodifusión y televisión³⁷ y el sector eléctrico³⁸.

El Gobierno, por su parte, ha elaborado una serie de Reales Decretos por los que se establecen reglas generales para preservar los servicios esenciales en caso de huelga:

- RD 530/2002, de 14 de junio, para garantizar la prestación del servicio esencial relativo al encaminamiento de las llamadas a servicios de emergencia y al encaminamiento y la conexión entre los puntos de terminación de las redes fijas y móviles y las redes públicas de telecomunicaciones en situación de huelga.
- RD 531/2002, de 14 de junio, por el que se establecen las normas para garantizar el funcionamiento de los servicios mínimos esenciales en el ámbito de la gestión indirecta de los servicios públicos esenciales de radiodifusión sonora y de televisión.
- RD 529/2002, de 14 de junio, para garantizar la prestación del servicio esencial relativo a la red soporte de los servicios de difusión de televisión en situaciones de huelga.
- RD 524/2002, de 14 de junio, para garantizar la prestación de servicios esenciales en el ámbito de la seguridad privada en situaciones de huelga.
- RD 508/2002, de 10 de junio, para garantizar la prestación de servicios esenciales en la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima en situaciones de huelga.

³⁶ STC 26/1981, de 17 de agosto.

³⁷ Ley 4/1980, de 10 de enero de 1980.

³⁸ Ley 54/1997, de 27 de noviembre 1997, del sector electrónico.

Por otra parte, es necesario resaltar cuáles son las garantías necesarias para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales, durante la huelga. Estas medidas garantizadoras de los servicios esenciales abarcan diversas posibilidades: autorregulación de las partes; conciliación, mediación y arbitraje; concertación o subcontrata temporal del servicio; preaviso antes de la huelga; sustitución de los huelguistas por desempleados, soldados o fuerzas de seguridad; militarización del servicio; designación de servicios mínimos, etc.

En España han prevalecido en las últimas décadas las designaciones de los servicios mínimos, cuyas peculiaridades cabe exponer como sigue:

- No cabe confundir servicios esenciales con servicios mínimos. Estos últimos, son el porcentaje de actividad que se juzga imprescindible mantener, durante la huelga, para que los servicios esenciales cumplan su finalidad y la comunidad pueda recibir, aunque sea con molestias, las prestaciones vitales o esenciales durante la huelga.
- La designación de estos servicios mínimos es competencia de la autoridad gubernativa³⁹. A través de los decretos de servicios mínimos se obliga a cierto número de trabajadores a continuar el trabajo durante la huelga, con vistas a asegurar las prestaciones indispensables⁴⁰. La autoridad a quien compete fijar los servicios mínimos será el propio Gobierno o, en su caso, el órgano de gobierno de la Comunidad Autónoma o municipal que tenga competencias sobre los servicios afectados o aquellas otras autoridades en que estos deleguen o que ostenten su delegación general⁴¹.
- Durante la huelga, el establecimiento de estos servicios mínimos ha de realizarse con un criterio restrictivo, sin llegar a alcanzar el nivel de funcionamiento habitual. Debe existir una razonable adecuación o proporcionalidad entre la protección del interés de la comunidad y la restricción al ejercicio del derecho de

³⁹ Art. 10.2 RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre las Relaciones de Trabajo.

⁴⁰ STC 11/1981, de 8 de abril de 1981 (RTC 1981, 11).

⁴¹ Sobre el particular, *in extenso*, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, ROBERTO, *Los servicios esenciales con límites al Derecho de huelga*, Universidad de León, Secretariado de Publicaciones, León, 2006.

huelga; entre los sacrificios que se imponen a los huelguistas y los que padezcan los usuarios. No obstante, la fijación de los servicios mínimos tiene por objeto que el derecho de huelga no lesione otros derechos especialmente protegidos.

- La responsabilidad en cuanto a la fijación de los servicios mínimos es una responsabilidad política. Por ello, aunque la negociación con los trabajadores es algo aconsejable, la fijación negociada de los servicios mínimos no es un requisito indispensable, para la validez de la decisión administrativa desde el plano constitucional.
- La designación debe efectuarse para cada caso de huelga. No pueden fijarse servicios mínimos mediante una norma general y abstracta, con vigencia indefinida, sino que ha de establecerse para una concreta ocasión. La resolución gubernativa, que designe los servicios mínimos, ha de estar suficientemente motivada, explicitando en el propio acto los criterios seguidos para fijar el nivel de los servicios mínimos, como medida para facilitar la posterior defensa de los afectados y el control de los Tribunales.
- Los Decretos de servicios mínimos pueden ser impugnados ante la jurisdicción contencioso-administrativa. Así ocurre, sistemáticamente, cada vez que se dictan, por considerar los sindicatos que aquellos son abusivos o injustificados, o que la motivación que contienen es insuficiente, lesionando con ello el derecho de huelga. El procedimiento a seguir es el preferente y sumario que se contiene en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. Agotada la vía judicial cabe el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. En cambio, el control de la aplicación empresarial de los servicios mínimos fijados y de la designación de los trabajadores que han de atenderlos compete al orden jurisdiccional social.

En el caso de que se provoque un incumplimiento de los servicios mínimos, si no se cumplen voluntariamente, el Gobierno podrá acudir a otras medidas consistentes en la sustitución de los trabajadores huelguistas por otros trabajadores o por efectivos militares, según dispone el art. 6.5 RD-Ley 17/1977. El incumplimiento de los servicios

mínimos por los trabajadores designados no convierte en ilegal la huelga, pero estos trabajadores que se hayan negado a prestar tales servicios quedarán incurso en causa de despido disciplinario, de modo similar a lo que sucede con los servicios de seguridad y mantenimiento (art. 16 RD-Ley 17/1977).

10.2. La declaración de los estados de alarma, excepción y sitio

La declaración del estado de alarma, según dispone el art. 116 CE⁴², se faculta al Gobierno para situar bajo su autoridad directa a los funcionarios y trabajadores de las Administraciones Públicas y para intervenir y ocupar transitoriamente industrias, fabricas, talleres, explotaciones o locales de cualquier naturaleza y asegurar su funcionamiento, ya que un supuesto de estado de alarma es la paralización de los servicios esenciales para la comunidad.

No hace falta que se den las circunstancias catastróficas que prevé Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, para que el Gobierno haga uso de su poder constitucional de mantener los servicios esenciales de la comunidad. Si los servicios esenciales están garantizados, habiendo hecho uso la autoridad gubernativa de la potestad que le confiere el art 10 RD-Ley 17/1977, no cabrá la declaración del estado de alarma por tal causa. La declaración de estado de excepción y sitio (art. 116 CE)⁴³ supone que la autoridad gubernativa, previa autorización del Congreso de los Diputados, puede suspender los derechos de huelga y de adopción de medidas de conflicto colectivo, reconocidos en los arts. 28.2 y 37.2 CE.

10.3. La interdicción de abusos y coacciones, la libertad de trabajar de los no huelguistas.

El derecho de huelga conlleva limitaciones para la libertad del empresario, para los trabajadores que no quieren sumarse a la huelga y puede incidir también en terceros, usuarios de los servicios de la empresa y público en general, a quienes no deben

⁴² LO 4/1981 de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio

⁴³ LO 4/1981 de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio

imponérsele más gravámenes o molestias que aquellos que sean necesarios. De ahí que se exija una proporcionalidad y sacrificios mutuos, sin dar lugar a abusos, coacciones ni actos de violencia. A evitar estos abusos se dirigen las previsiones generales sobre convocatoria y preaviso de la huelga, desarrollo y prohibición de ciertas modalidades de huelga consideradas como ilícitas o abusivas. Pero hay otras previsiones más directas. Debido a que durante la huelga los trabajadores pueden hacer publicidad de la misma y recaudar fondos, de manera pacífica y sin coacciones ni violencia.

El RD-Ley 17/1977, exige que en caso de huelga se ha de respetar, siempre, la libertad de trabajo de los no huelguistas (art. 6.4 RD-Ley 17/1977). Se quiere preservar con ello la libertad individual del trabajador, para sumarse o no a la convocatoria de huelga. Todo trabajador que ejerza coacción o agresión verbal o física sobre los trabajadores no huelguistas puede ser sancionado disciplinariamente por la empresa⁴⁴. El reproche de la conducta del trabajador debe hacerse individualmente, no bastando con su mera integración en un piquete informativo para que le puedan ser imputadas como personales las coacciones y ofensas producidas por otros. El juicio sobre la actitud del piquete ha de ser realizado para cada caso y ha de imputarse a quien concretamente realice los actos prohibidos o no permitidos. No cabe una imputación sancionadora y penal de carácter colectivo ni imputar a unos los excesos cometidos por otros, debiendo procederse a la individualización de las conductas y de las responsabilidades

11. HUELGAS ILEGALES O ABUSIVAS

Dentro de su contenido colectivo, el derecho de huelga permite escoger la modalidad de ejercicio, la cual deberá encontrarse dentro de las modalidades o tipos establecidas en la ley, siempre y cuando la decisión esté justificada y no sobrepase el contenido esencial del derecho de huelga⁴⁵. Por otro lado, en la vigente regulación del derecho de huelga se

⁴⁴ STS 23 de diciembre de 1989 (RJ 1989, 9262).

⁴⁵ STC 11/1981, de 8 abril 1981 (RTC 1981, 11).

observan diferentes tipos de carácter ilícito, como son las huelgas ilegales (art. 11 y 7.1 DLRT) y las huelgas abusivas (art. 7.2 DLRT).

11.1 Huelgas Ilegales:

Son huelgas ilegales⁴⁶ las siguientes: las huelgas políticas, las huelgas de solidaridad o apoyo, las huelgas novatorias, las huelgas con ocupación de lugares de trabajo y las huelgas irregulares en su procedimiento de ejercicio.

1. Las huelgas políticas o no profesionales: Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados, son de carácter ilegal [art. 11 a) DLRT]. La jurisprudencia establece que las huelgas de carácter ilegal son aquellas que persiguen alterar el régimen político existente; si lo anterior se produjese incurriríamos en un delito tipificado en el Código Penal. Sin embargo, no son consideradas ilegales las huelgas cuyo móvil son las protestas contra decisiones de los poderes públicos, siempre que estas afecten de manera directa al interés profesional de los trabajadores (huelgas sociopolíticas o con finalidad socioeconómica). También se encontrarían dentro de la legalidad las huelgas sociopolíticas de protesta, siempre que estas sean de corta duración, como puede ser una jornada. No ocurre lo mismo en las huelgas de resistencia o lucha, debido a que su convocatoria es de carácter indefinido hasta que se modifique la decisión por la que se discrepa, debido a que constituye una intromisión en el funcionamiento de los órganos constitucionales, como puede ser el Gobierno.
2. Las huelgas de solidaridad: También conocidas como de apoyo o de simpatía, son de carácter ilegal, salvo que afecten directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan, [art. 11 b) DLRT] por lo que en este caso serían legales.
3. Las huelgas novatorias: Son de carácter ilegal las huelgas que se convocan con el objetivo de alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un

⁴⁶ PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS y ÁLVAREZ DE LA ROSA, MANUEL, *Derecho del trabajo*, cit. p. 422.

convenio colectivo o lo establecido por laudo [art. 11c) DLRT]. En cambio, sí serían huelgas legales, cuando tengan por objeto un aspecto de la relación de trabajo que venga regulado por otras fuentes, sin que por ello se pretenda la alteración del convenio colectivo⁴⁷, al igual que las huelgas realizadas en casos de incumplimiento del convenio por parte del empresario y en aquellos casos en que sea aplicable la llamada cláusula “*rebus sic stantibus*”⁴⁸, ni las que tengan por objeto la reclamación de una interpretación del mismo o exigir reivindicaciones que no implique modificaciones del convenio.

4. Las huelgas con ocupación de lugares de trabajo (art.7.1 DLRT): Ocurren cuando hay un ingreso ilegal en los locales o una ilegal negativa de desalojo frente a una orden de abandono, pero no, en cambio, la simple permanencia en los puestos de trabajo. Por lo que la ocupación es ilícita, cuando con ella se vulnera el derecho de libertad de otras personas, los trabajadores no huelguistas o el derecho sobre las instalaciones y bienes.
5. Las huelgas irregulares en su procedimiento de ejercicio: Son ilegales cuando se produzcan contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley, o lo expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos [art. 11 d) DLRT].

11.2 Huelgas Abusivas:

Son consideradas conductas ilícitas o abusivas⁴⁹, las siguientes modalidades de huelgas, mencionadas en el art. 7.2 DLRT.

1. Las huelgas de tapón, también conocidas como huelgas estratégicas, neurálgicas o trombosis. Son las realizadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos y ocupen puestos de trabajo claves, cuyo principal objetivo

⁴⁷ STC 38/1990, de 1 de marzo.

⁴⁸ STC 332/1994 de 19 de diciembre y STC 33/1994 de 31 de enero.

⁴⁹ PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS y ÁLVAREZ DE LA ROSA, MANUEL, *Derecho del trabajo*, cit, p. 423.

es la interrupción del proceso productivo, impidiendo con su huelga el trabajo de los demás trabajadores⁵⁰.

2. Las huelgas de celo o reglamento. Este tipo de huelga no supone la interrupción del trabajo, por lo que son denominadas “huelga” de manera incorrecta.
3. Las huelgas atípicas. Son un conjunto de alteraciones colectivas en el régimen de trabajo distintas a la huelga, entendida como la cesación de trabajo.
4. Las huelgas rotatorias, en las que un conjunto de trabajadores van rotando en la inactividad de la empresa, por categorías, secciones, etc; de esta manera, un determinado número de trabajadores paralizan la empresa y afectan gravemente a su actividad productiva⁵¹. Por otro lado, con la huelga rotatoria se logra una desorganización de la empresa, la cual solo se superará tras el transcurso de un determinado tiempo, tras la finalización de la huelga. También es necesario destacar que estos grupos de trabajadores provocan una alteración en la situación de inactividad de la empresa, lo que dará lugar a la paralización de su actividad. Las huelgas rotatorias deben de diferenciarse de las huelgas intermitentes. Estas no se encuentran dentro del art. 7.2 RD-Ley 17/1977, sino que son aquellas en las que a un período de huelga sucede otro de normalidad, sin detener la producción de la empresa, de manera continuada⁵². Es decir, la huelga se lleva a cabo en diferentes momentos dentro del día. Este tipo de huelga es utilizada frecuentemente en sectores de transporte de viajeros. Las huelgas intermitentes, según lo establecido en el RD Ley 17/1977, no son consideradas abusivas, pero se calificarán como tales, cuando amparándose de manera formal en la ley, esta pretenda conseguir un efecto multiplicador de perjuicios, superando la inasistencia al trabajo durante la realización de la huelga.

En conclusión, según lo establecido por el Tribunal Constitucional, la expresión “actos abusivos”, abarca a todas aquellas huelgas que no se encuentran dentro de la enumeración del art. 11 DLRT, en el que se regulan las huelgas ilegales. Cuando la

⁵⁰ STS de 30 de junio de 1990 (RJ/5551/1990).

⁵¹ CASAS BAAMONDE. M^a. EMILIA., “Las huelgas atípicas en el ordenamiento jurídico español”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, N^o 24, 1985, pp. 509 y ss.

⁵² STC de 27 de abril de 1981 (RTCT 1981/2793).

modalidad de huelga que se esté utilizando no se encuentre dentro de lo establecido en el art. 7.2 DLRT, debe presumirse su validez.

12. EFECTOS DE LA HUELGA

Tenemos que destacar que a la Autoridad Laboral no le corresponde establecer el criterio de si la huelga es legal o ilegal, sino que se le debe comunicar la huelga, pero no posee la facultad de autorizarla o desautorizarla. Ocurre lo mismo en el caso de los Tribunales, a quienes tampoco les corresponde declarar la legalidad o ilegalidad de la huelga, con antelación a que esta se realice, sino solo posteriormente y de manera indirecta, como presupuesto para resolver demandas acerca de despido, reclamaciones por daños, sanciones, etc.

En cuanto a los efectos que posee la huelga, se deben diferenciar entre los que tienen las huelgas legales e ilegales. Por un lado, si estas se desarrollan dentro de lo previsto en el ordenamiento jurídico, estaríamos ante huelga legal, pero si estas **si** realizan al margen del mismo, nos encontraríamos ante huelga ilegal.

12.1. Huelga Legal

- Efectos sobre la relación laboral del trabajador huelguista⁵³:

Para comenzar, la principal consecuencia que conlleva el ejercicio de la huelga legal, es la suspensión del contrato laboral, con la oportuna interrupción de las obligaciones recíprocas que ostentan tanto el empresario como el trabajador, las cuales son remunerar el trabajo realizado y trabajar, respectivamente. Por lo tanto, el ejercicio de huelga no extingue la relación laboral, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador,

⁵³ MARTÍN VALVERDE, ANTONIO y GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, cit. p. 706.

durante la misma, incurra en falta laboral (art. 6.1 DLRT). En la huelga legal, el trabajador además de lo anterior, no tendrá derecho al salario (art. 6.2 DLRT).

El trabajador no percibe el salario correspondiente a los días u horas no trabajadas. El derecho de huelga repercute en el salario base pero también en los complementos salariales, excluyéndose únicamente las percepciones extrasalariales. En cuanto al módulo temporal al que ha de aplicarse la regla de la proporcionalidad cuando hay que practicar descuentos salariales por huelga, la jurisprudencia se decanta mayoritariamente por el módulo salario-día, salvo en los supuestos en que no todos los días se realicen igual número de horas de trabajo por haberse hecho una distribución irregular de la jornada; en estos casos se utilizará el módulo salario-hora. El descuento del salario repercute, además, proporcionalmente, sobre la retribución de los descansos semanales y las pagas extraordinarias.

En cuanto a los complementos salariales por asistencia, asiduidad y puntualidad, también llamadas primas antiabsentismo, conviene hacer varias precisiones. El Tribunal Constitucional establece que estas primas son lícitas siempre que no se utilicen como cláusulas antihuelga, es decir, siempre que “no graven especialmente la pérdida del tiempo empleado por el trabajador en la huelga”⁵⁴. Como regla general, estos complementos no se pierden en su totalidad, y únicamente resultan minorados en proporción al tiempo de duración de la huelga.

En cuanto a la retribución de los días festivos, anuales y no recuperables, como su disfrute, no está relacionado con un periodo de tiempo previamente trabajado (a diferencia del descanso semanal), no se aplica el descuento proporcional a la retribución de los festivos que caen fuera del periodo en que se ha hecho huelga. Esto es, solo se pierde la remuneración del día festivo que coincida con los días de huelga⁵⁵.

⁵⁴ STC 189/1993, de 14 de junio (RTC 1993,189).

⁵⁵ STS de 18 abril de 1994 (RJ 1994, 3256).

En cuanto a las vacaciones, rige lo que la doctrina ha denominado principio de impermeabilidad, en virtud del cual este periodo de descanso anual no se ve afectado por el ejercicio del derecho de huelga, ni en su duración ni en su retribución⁵⁶. Por otro lado, las ausencias debidas a huelga legal no computan como faltas de asistencia al trabajo a efectos de medir el absentismo que permite la extinción empresarial del contrato de trabajo [art. 52. d) ET].

Por último, si el empresario decidiera durante el transcurso de la huelga, despedir al trabajador o imponerle cualquier otra sanción como consecuencia de su participación en una huelga legal, dicho despido es nulo por violación de un derecho fundamental (art.108.2 LRJS).

- Efectos en materia de Seguridad Social del trabajador huelguista⁵⁷:

Los trabajadores huelguistas, durante el periodo de la realización de la huelga, no se encontrarán en situación de baja en la Seguridad Social, sino que se encontrarán en situación de alta especial o situación asimilada al alta, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del trabajador. Es decir, no cuentan con el derecho a percibir la prestación por desempleo ni la prestación económica por incapacidad temporal (art.6.3 DLRT). Debemos tener en cuenta que dicha situación de alta especial no se impone de manera automática, sino que el empresario debe presentar una relación nominal de los trabajadores que se encuentran realizando la huelga, ante la entidad gestora, indicando la fecha en la que se ha cesado en el trabajo, el número de afiliación de los huelguistas y los motivos de la realización de la huelga.

En el caso de que el empresario incumpla con los requisitos especificados anteriormente, los trabajadores huelguistas, se encontrarán en situación de alta ordinaria, es decir, estos mantendrán la obligación de cotizar en la Seguridad Social.

⁵⁶ STS de 10 de diciembre de 1993 (RJ 1993, 9949) y STS de 24 de enero de 1994 (RJ 1994, 370).

⁵⁷ MARTÍN VALVERDE, ANTONIO Y GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, “*Tratado práctico de derecho del trabajo*”, cit. p. 708.

- Efectos sobre los trabajadores no huelguistas:

Los trabajadores que no se unen a la realización de la huelga, no experimentan ningún tipo de modificación en su contrato laboral, es decir, estos pueden seguir trabajando en las mismas condiciones que lo hacían antes de que la huelga se iniciara, al igual que si se dieran cambios en las condiciones laborales.

Por otro lado, estos trabajadores no huelguistas, pueden dejar de trabajar si sus compañeros de trabajo se lo impidieran o en el caso de que la empresa cierre con motivo de la huelga⁵⁸.

En el caso, de que los trabajadores no huelguistas, no puedan trabajar por motivos ocasionados con la realización de la huelga, se deberá determinar si estos mantendrán su derecho a percibir un salario. Esta cuestión es debatida en muchas sentencias, en las cuales se entiende que a los trabajadores que no se les permita realizar su trabajo habitual, conservaran el derecho a percibir su salario de manera íntegra⁵⁹.

12. 2. Huelga Ilegal:

- Efectos sobre el contrato de trabajo⁶⁰:

La participación en una huelga ilegal no es técnicamente causa de suspensión del contrato laboral, sino un incumplimiento contractual, grave y culpable, sancionable disciplinariamente, aplicando alguna de las causas del art. 54.2 ET (ofensas verbales o físicas, incumplimiento del deber de buena fe), siempre y cuando que el trabajador haya tenido una participación activa en dicha huelga. Por participación cabe considerar:

- La instigación o inducción a la huelga: La participación activa en la huelga consistente en tener un comportamiento destacado y voluntario, promoviendo,

⁵⁸ MARTÍN VALVERDE, ANTONIO y GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, “*Tratado práctico de derecho del trabajo*”, cit. p. 709.

⁵⁹ STS de 20 de junio de 1995 (RJ1995, 5.360).

⁶⁰ MARTÍN VALVERDE, ANTONIO y GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, “*Tratado práctico de derecho del trabajo*”, cit. p. 710.

incitando e incluso, en ocasiones, sobrepasando las competencias que el trabajador tuviera asignadas como representante.

- La intervención en piquetes violentos consistente en obstaculizar la puerta de entrada y de salida de la empresa, con la colocación de vehículos en la puerta del centro, lo cual supone una vulneración de las obligaciones de lealtad y buena fe, que justifica el despido.
- Cualquier otro tipo de singularización o individualización en una huelga, tal como acudir al centro de trabajo en huelga el día libre para animar a compañeros huelguistas.

En el caso en el que el empresario no haya querido, o podido, despedir y el contrato se encuentre en suspenso, podrá imponer otras sanciones disciplinarias distintas del despido ya que se trataría de faltas injustificadas de asistencia al trabajo. Las normas aplicables a tal efecto son el art. 58 ET y las disposiciones sobre faltas y sanciones contenidas en los convenios colectivos.

- Repercusión en otros derechos laborales y de la Seguridad Social:

Respecto a los efectos en la Seguridad Social en caso de huelga ilegal y suspensión contractual, son idénticos a lo que ocurriría en caso de huelga legal, es decir, los trabajadores se encontrarán ante una situación de alta especial y no optarían a percibir prestaciones por desempleo ni por incapacidad temporal, aunque si obtendrían las prestaciones de carácter sanitario. En el supuesto de la huelga ilegal, el salario tendrá exactamente el mismo tratamiento que en el caso de la huelga legal, es decir, existirá una pérdida de los salarios de manera proporcional.

13. REFLEXIONES CRÍTICAS SOBRE EL DERECHO DE HUELGA.

Hoy en día, tras los acontecimientos políticos, económicos y sociales ocurridos, ha nacido un debate político en torno a la necesidad de legislar o no, para regular de forma más precisa el ejercicio del derecho de huelga.

El tema de la huelga debería de solventarse en ámbitos únicamente laborales. Pero está ocurriendo todo lo contrario, ya que con frecuencia pasa a formar parte de la agenda política y se crea una nueva dimensión.

En estos últimos años, y tras la prolongada crisis económica y financiera, se han incrementado en gran número los conflictos sociales, mediante el aumento de las huelgas en diferentes sectores de la producción y de los servicios públicos. Tras estos hechos, no sorprende que los trabajadores que pierden su trabajo, no se queden de brazos cruzados y ejerciten su derecho de huelga como medida para defender y proteger sus derechos y tratar de dar un giro a la circunstancia personal en la que se encuentran.

En nuestro país, en los últimos años, se han llevado a cabo numerosas huelgas de gran repercusión mediática. Dicha repercusión está muy lejos de facilitar las condiciones más beneficiosas para la creación de un proceso de negociación relacionado con la huelga. Ocurre lo mismo con las declaraciones de ciertos políticos realizadas con el fin de poner a la población en contra de los trabajadores, lo cual se ha acentuado con una realización de piquetes informativos por parte de los huelguistas. Por otro lado, es importante destacar que la huelga supone la manifestación más clara y evidente del conflicto, por significar la suspensión del contrato que vincula a las partes contrapuestas. La huelga no solo persigue la paralización total o parcial del proceso de producción, sino que también persigue, en muchos casos, una visualización pública.

En las últimas manifestaciones es posible apreciar un cambio, ya que el conflicto habitual de intereses estaba compuesto por dos partes, pero ahora hay que añadir al conflicto una tercera parte, los usuarios del servicio público que se ven afectados por ella, es decir, la ciudadanía en sentido amplio y en ocasiones, los trabajadores que no se encuentran realizando la huelga. Por lo cual, bajo el punto de vista de quien suscribe, el ordenamiento, la huelga debería establecer una protección hacia este colectivo y un mayor “control” de los huelguistas a la hora de la realización de la misma, ya que estos pueden provocar con sus manifestaciones, alteraciones en el transporte público, abastecimiento, limpieza viaria, etc. Para hacer compatibles los intereses contrapuestos,

será necesaria la utilización de la mediación y el arbitraje a la hora de resolver los conflictos y mejorar y potenciar los modelos de negociación.

Por otro lado, algunas organizaciones ⁶¹alegan que ciertas disposiciones de la legislación penal española y su utilización por las autoridades públicas conducen a una represión penal excesiva que vulnera el derecho de huelga. Ciertos alegatos de organizaciones querellantes denuncian un fenómeno de represión del ejercicio del derecho de huelga. En primer lugar alegan que el artículo 315.3 Código Penal (CP) prevé elevadas penas de prisión y multas para quienes coaccionen a otras personas a iniciar o continuar la huelga, al estar tipificado un delito general de coacción, establecido en el art.172.1 CP, que impone penas inferiores. Además, este carecería de la suficiente precisión en la definición de las conductas castigadas, motivo por el cual sería fuente de inseguridad jurídica y daría lugar a condenas desproporcionadas que no tomarían en cuenta ni las características propias del derecho de huelga ni la necesidad de proteger este derecho fundamental.

En controversia con lo anterior, el Gobierno afirma que el ordenamiento jurídico español reconoce que el derecho de huelga abarca la posibilidad de organizar piquetes informativos pacíficos, y que el art. 315.3 CP únicamente se limita a prohibir los actos ilícitos que vulneran derechos, como la libertad de trabajo y la dignidad de la persona y que tras la reforma de 2015 se han reducido las penas de prisión aplicables.

Del mismo modo, también resulta necesario una ampliación del concepto de huelga, con la oportuna creación de una ley que amplíe los textos anteriores, aún vigentes, y que respete los elementos esenciales establecidos actualmente. Sin olvidar la oportunidad de que se determine con mayor claridad, qué se entiende por servicios de la comunidad y por servicios mínimos, al igual que resulta necesario impulsar unos acuerdos sectoriales que establezcan unos criterios para la imposición de los servicios mínimos en los

⁶¹ Siguiendo a CC.OO. y UGT, “Queja contra el Gobierno de España: derecho de huelga”, Derecho de las Relaciones Laborales, Nº 11, 2016, pp. 1099 y ss.

servicios esenciales, con el fin de que se produzca una resolución más ágil y efectiva de los conflictos en esta materia⁶².

Para finalizar, cabe considerar que la huelga es un derecho importante que no se debería coartar, sino mejorar, ya que en ocasiones se manifiesta como el único elemento que poseen los trabajadores para defender sus intereses.

La huelga, por otro lado, produce un reequilibrio entre el poder que tiene el trabajador y el que posee el empresario, para, de algún modo evitar que el trabajador dependa absolutamente de las decisiones empresariales.

14. CONCLUSIONES.

Una vez realizada la oportuna investigación para elaborar este Trabajo de Fin de Grado, se deben formular las siguientes conclusiones:

PRIMERA:

El nacimiento del derecho de huelga está relacionado con la Revolución Industrial y los movimientos sindicales llevados a cabo durante esta etapa. Dichos movimientos eran realizados con el fin de obtener mejores condiciones laborales y salariales por parte de los trabajadores huelguistas. En un primer momento dichas reivindicaciones no eran

⁶² ROJO TORRECILLA, EDUARDO, *El derecho de huelga: Elementos para una reflexión*, Barcelona, Cristianisme i Justícia, 1992, p. 32

aceptadas y quien las realizaba era perseguido. Incluso en ocasiones, los huelguistas eran penados con la muerte. Hasta mediados del siglo XX, tras los continuos movimientos obreros, el derecho de huelga no fue aceptado, en Europa.

SEGUNDA:

En España, el primer reconocimiento del derecho de huelga se produjo con la Ley 27 de abril de 1909, de Huelgas y Coligaciones, pero no tendrá total reconocimiento dicho derecho, hasta la Constitución Española de 1978, en que se reconoce como un derecho fundamental, con características propias.

La huelga, es un medio de presión, utilizado para la defensa de los intereses de los trabajadores en conflictos diversos.

TERCERA:

La Constitución Española reconoció el derecho de huelga como derecho fundamental, es decir, aumentando su rango y su nivel de tutela. Se configura como un derecho de huelga, es un derecho de titularidad individual y ejercicio colectivo, en el que el titular es un trabajador como individuo, que decide individualmente su adhesión o no a la huelga y la finalización de su participación en esta. Sin embargo, será requisito indispensable su utilización de forma colectiva, mediante un acuerdo entre los trabajadores, para su declaración.

CUARTA:

El derecho de huelga, se encuentra protegido, como todo derecho fundamental, por un conjunto de garantías legislativas, procesales, penales, contractuales y administrativas, implantadas para el correcto desarrollo de su ejercicio.

QUINTA:

Se pueden diferenciar varios tipos de huelgas, según diversos criterios de clasificación. Atendiendo a los sujetos que realizan la huelga (huelga de trabajadores y huelga de funcionarios). Atendiendo a las causas que han motivado la realización de la huelga. Y

por último, atendiendo a al tipo de comportamiento o acción u omisión, realizada por los trabajadores en la huelga.

SEXTA:

La huelga de los funcionarios públicos es un tipo de huelga que cuenta con una gran relevancia dentro de este ámbito, ya que no se encuentra recogido expresamente dentro de la Constitución Española. *A posteriori*, la legislación específica de los funcionarios públicos ha reconocido su derecho de huelga. Así mismo, esta legislación ha establecido una serie de excepciones dentro de dicho colectivo (militares, policías, jueces y magistrados), es decir, determinados sujetos no pueden optar a ser titulares del derecho de huelga, ya que se les priva del derecho de libertad sindical.

SÉPTIMA:

El derecho de huelga cuenta con unos límites. La principal limitación es el mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad. Existen también otras limitaciones, como pueden ser la declaración de los estados de alarma, excepción y sitio, al igual que la interdicción de abusos y coacciones.

OCTAVA:

La Constitución Española demanda la imposición de unas garantías precisas con el fin de asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales. Los servicios mínimos deben de ser implantados según el tipo de huelga, por lo que no se deben fijar mediante una regla general.

NOVENA:

El derecho de huelga, incluso siendo un derecho fundamental, conlleva una serie de elementos negativos para todos los trabajadores, como, por ejemplo, en el caso de la Seguridad Social, los trabajadores huelguistas perderán su derecho a percibir una prestación por incapacidad temporal y por desempleo.

DÉCIMA:

El derecho de huelga es uno de los escasos mecanismos de los que disponen los trabajadores para ser escuchados y poder obtener con éxito sus objetivos.

Por otro lado, también puede obligar a la empresa a replantearse su manera de “trabajar” y aceptar una serie de cambios, siempre que no vayan en detrimento de los intereses empresariales.

UNDÉCIMA:

Hoy en día, tras los acontecimientos políticos, económicos y sociales ocurridos en nuestro país, ha surgido un debate político sobre la necesidad de legislar o no el derecho de huelga. Tras la crisis económica y financiera han aumentado los conflictos sociales, ya que los trabajadores que pierden su trabajo no se quedan de brazos cruzados y ejercitan su derecho de huelga, provocando una paralización total o parcial del proceso de producción que, en muchos casos, persigue una visualización pública de la misma.

DUODÉCIMA:

En un principio, el conflicto de intereses estaba compuesto por dos partes, pero ahora se debe de añadir a una tercera parte: los usuarios del servicio público y los trabajadores no huelguistas, que se vean afectados por la realización de la huelga. Por lo que, para resolver los conflictos y mejorar los modelos de negociación, será necesario la utilización de la mediación y del arbitraje.

DECIMOTERCERA:

La huelga es un derecho de gran importancia, por lo que no se debería de coartar, sino mejorar, ya que en ocasiones es el único elemento que poseen los trabajadores para defender sus intereses y crear un equilibrio entre el poder que posee el trabajador y el que ostenta empresario, con el fin de que el trabajador no dependa totalmente de las decisiones empresariales.

15. BIBLIOGRAFÍA

BALAGUER CALLEJÓN, MARÍA LUISA, “El contenido esencial del derecho de huelga”, *Revista de derecho político*, N° 34, 1991

CASAS BAAMONDE, MARÍA EMILIA, “Las huelgas atípicas en el ordenamiento jurídico español”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, N° 24, 1985.

CC.OO. y UGT, “Queja contra el Gobierno de España: derecho de huelga”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, N° 11, 2016.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, ROBERTO, “Los servicios esenciales con límites al Derecho de huelga”, Universidad de León, Secretariado de Publicaciones, León, 2006

GALIANA MORENO, JESUS MARIA, “La huelga en Europa”, en AAVV: CELOS Madrid, IELSS, 1975.

GARCÍA NINET, JOSÉ IGNACIO, “Manual de Derecho Sindical”, 2ª Edición; Barcelona, 2007

MARTÍN VALVERDE, ANTONIO y GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN, “Tratado práctico de Derecho del Trabajo”, Cizur Menor, Aranzadi, 2008.

MORENO VIDA, M^a NIEVES, “La huelga en los servicios esenciales”, Cizur Menor Aranzadi, S.A, 2007.

OJEDA AVILÉS ANTONIO, Derecho Sindical, 8ª ed, Editorial Tecnos, Madrid, 2003

PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL CARLOS y ÁLVAREZ DE LA ROSA, MANUEL, “Derecho del trabajo”, 24ª Edición, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces, 2016.

ROJO TORRECILLA, EDUARDO, *El derecho de huelga: Elementos para una reflexión*, Cristianisme i Justícia, Barcelona, 1992.

16. ANEXO DE JURISPRUDENCIA

STC 11/1981, de 8 de abril (RTC 1981, 11).

STC 99/1987, de 11 de junio (RTC 1987, 99).

STC 332/1994, 19 de diciembre (RTC 1994, 332).

STC 254/1988, de 21 de diciembre.

STC 26/1981, de 17 de agosto (RTC 1981, 26).

STS 23 de diciembre de 1989 (RJ 1989, 9262)

STC 38/1990, de 1 de marzo.

STC 332/1994, de 19 diciembre (RTC 1994, 332).

STC 33/1994, de 31 de enero.

STS 30 de junio de 1990 (A/5551/1990).

STCT, de 27 de abril de 1981 (RTCT 1981/2793).

STC 189/1993, de 14 junio (RTC 1993, 189).

STS de 18 abril de 1994 (RJ 1994, 3256).

STS de 10 de diciembre de 1993 (RJ 1993, 9949).

STS de 24 de enero de 1994 (RJ 1994, 370).

STS 20 de junio de 1995 (RJ 1995, 5360).

STC 69/2016, de 14 de abril.