



universidad  
de león



## Máster Universitario en Gestión de Personal y Práctica Laboral

Facultad de Ciencias del Trabajo  
Universidad de León

Curso 2021/2022

### La regulación del derecho de huelga en España

### The regulation of the right to strike in Spain

Realizado por el alumno D. Carlos González García

Dirigido por la profesora: Dña. Henar Álvarez Cuesta

## ÍNDICE

I.	Resumen.....	3
II.	Palabras clave.....	3
III.	Abstract.....	4
IV.	Keywords.....	4
V.	Objetivos del trabajo.....	5
VI.	Metodología.....	6
VII.	Índice de abreviaturas.....	7
VIII.	La regulación del derecho de huelga en España.....	9
1.-	Concepto del término huelga.....	9
2.-	Antecedentes y evolución.....	11
2.1.-	Etapa de prohibición.....	11
2.2.-	Etapa de tolerancia.....	11
2.3.-	Segunda etapa de prohibición.....	12
2.4.-	Etapa de Reconocimiento.....	12
3.-	Regulación actual.....	13
3.1.-	El Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.....	13
3.2.-	La Constitución Española de 1978.....	14
3.3.-	La sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril.....	16
3.4.-	Código Penal.....	17
4.-	Titulares del derecho de huelga.....	18
4.1.-	Trabajadores en sentido amplio.....	19
4.2.-	Funcionarios públicos.....	21
5.-	Clases de huelga.....	23
5.1.-	Huelgas legales.....	23
5.2.-	Huelgas ilegales.....	24
5.3.-	Huelgas abusivas.....	27
6.-	Desarrollo de la huelga.....	31
6.1.-	Declaración.....	31
6.2.-	Comunicación.....	32
6.3.-	Los piquetes.....	33
6.4.-	Comité de huelga.....	34
6.5.-	Servicios de seguridad y mantenimiento.....	34
6.6.-	Servicios esenciales.....	35
6.7.-	El esquirolaje.....	37

6.8.- Finalización de la huelga.....	39
7.- Límites de la huelga.....	41
8.- Efectos de la huelga.....	41
8.1.- Efectos de la huelga legal.....	41
8.2.- Efectos de la huelga ilegal.....	42
IX. Conclusiones.....	45
X. Bibliografía.....	47

## I. Resumen

El derecho de huelga en España ha ido experimentando una evolución de manera paulatina de tal manera que ha pasado de su prohibición en el Código Penal del siglo XIX como medio para frenar las protestas del movimiento obrero, hasta su actual reconocimiento como uno de los derechos fundamentales que se recogen en la Constitución Española de 1978.

En la actualidad son varias las normas que tratan de regular las diferentes características de este derecho tan complejo siendo de especial relevancia el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo que junto con la jurisprudencia aportada por los tribunales especialmente la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril tratan de estructurar las características que presenta la huelga hoy en día.

A través del presente trabajo se trata de dar respuesta a las mencionadas peculiaridades de la huelga a través de la normativa y jurisprudencia existente.

## II. Palabras clave

Huelga, Real Decreto-ley de Relaciones de Trabajo, Constitución, huelga en servicios esenciales, huelga legal, huelga ilegal.

### III. Abstract

The right to strike in Spain has gradually evolved from its prohibition in the Penal Code of the 19th century as a way of stopping the protests of the workers' movement, to its current recognition as one of the fundamental rights included in the Spanish Constitution of 1978.

Currently there are several rules that try to regulate the different characteristics of this complex right, being of special relevance the Royal Decree-Law 17/1977, of March 4, on labor relations, which together with the jurisprudence provided by the courts, especially the Constitutional Court Ruling 11/1981, of April 8, try to structure the characteristics of the strike nowadays.

This paper attempts to provide an answer to the aforementioned peculiarities of the strike through the existing regulations and jurisprudence.

### IV. Keywords

Strike, Royal Decree-Law on labor relations, Constitution, strike in essential services, legal strike, illegal strike.

## V. Objetivos del trabajo

El Trabajo Fin de Máster que se presenta a continuación tiene como finalidad principal el análisis de las diferentes cuestiones que se plantean acerca del derecho de huelga en del ordenamiento español.

Por ello, los objetivos de este Trabajo Fin de Máster han sido:

- Conocer el origen y la evolución que ha sufrido el derecho de huelga desde sus orígenes hasta nuestros días.
- Estudiar las diferentes normas y leyes en las que se regula el derecho en la actualidad.
- Saber quiénes tienen y no tienen derecho al ejercicio de la huelga.
- Distinguir las diferentes modalidades de huelga con las características de cada una de ellas.
- Conocer el desarrollo de las huelgas desde su inicio hasta su terminación.
- Examinar los límites legales existentes acerca del ejercicio del derecho de huelga.
- Determinar los efectos que producen las diferentes modalidades de huelgas.

## VI. Metodología

La metodología utilizada para la realización de este Trabajo Fin de Máster ha sido en su mayor parte analítica y descriptiva.

Por ello, y siguiendo las pautas, directrices e instrucciones de la tutora, se ha ido recopilando información sobre el tema, especialmente de monografías, artículos de revistas científicas especializadas en la materia objeto de estudio, investigaciones llevadas a cabo por expertos, así como jurisprudencia de diferentes tribunales especialmente Supremo y Constitucional.

La bibliografía que se ha empleado para la realización del trabajo se ha obtenido principalmente de la biblioteca de las facultades de Ciencias del Trabajo y Derecho de la Universidad de León, de la plataforma *Dialnet* perteneciente a la Universidad de la Rioja, de la base de datos Aranzadi Instituciones y de la página web del Centro de Documentación Judicial perteneciente al Consejo General del Poder Judicial.

Una vez que se recopiló la información necesaria se procedió a su estudio y sintetización de manera clara para con posterioridad elaborar un índice que recoja de manera esquemática los distintos puntos de estudio del trabajo.

A continuación, se desarrollaron y redactaron aquellos apartados incluidos en el índice de la manera más completa posible. Realizando un primer borrador se remitió a la tutora para su corrección con el objetivo de detectar fallos en su redacción y forma, así como también para poder completar aquellos puntos que no estuvieran debidamente desarrollados.

Por último, y con posterioridad a la modificación de aquellos apartados propuestos por la tutora, se han realizado las conclusiones cuyo objetivo es poner de manifiesto los principales hallazgos de manera clara y concisa.

## VII. Índice de abreviaturas

AA.VV.	Autores Varios
Art.	Artículo
Arts.	Artículos
CC	Convenio Colectivo
CE	Constitución Española
Coord.	Coordinador
Coords.	Coordinadores
CP	Código Penal
Dir.	Director
Dirs.	Directores
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
Ed.	Edición
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
Núm.	Número
Núms.	Números
Pág.	Página
Págs.	Páginas
PSOE	Partido Socialista Obrero Español
Rec.	Recurso
RDL	Real Decreto-ley
RDLRT	Real Decreto-ley de Relaciones de Trabajo
SS	Seguridad Social

STC	Sentencia Tribunal Constitucional
STS	Sentencia Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional
TS	Tribunal Supremo
Vol.	Volumen

## VIII. La regulación del derecho de huelga en España

### 1.- Concepto del término huelga

La Real Academia Española define el término huelga como “interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta”.

La huelga es la manifestación principal del conflicto por parte de los trabajadores y es ante todo un fenómeno social. Se considera uno de los medios legítimos fundamentales de que estos disponen para promocionar y defender sus intereses, ya sean económicos o sociales. Puede definirse como una perturbación en el proceso productivo llevada a cabo de manera colectiva como medida de presión para defender los intereses colectivos de los trabajadores, siendo así el arma más importante de que dispone el movimiento obrero para defender sus ideales y que sirve como contrapeso para permitir que aquellas personas en estado de dependencia salarial generen una relación de fuerzas más favorable para ellas, restableciendo así el equilibrio entre las partes económicamente desiguales<sup>1</sup>.

También se puede definir la huelga como la cesación en el trabajo caracterizada por suponer una acción colectiva y con trascendencia pública, que es capaz de permitir una interrupción en el desarrollo normal de la actividad debido a las discrepancias existentes entre los trabajadores y la empresa, las cuales no se han resuelto anteriormente mediante otras fórmulas pacíficas. Por lo tanto, esta forma de conflicto colectivo se puede definir como un mecanismo de presión que consiste en suspender de manera colectiva y concertada la prestación laboral por parte de los trabajadores. Teniendo esto en cuenta, nos encontramos ante dos elementos unidos: en primer lugar uno colectivo relacionado con la gestión del conflicto, la convocatoria de la propia huelga y la elección de su modalidad, las reivindicaciones, así como sus causas motivos y fines y en segundo lugar uno individual que tiene que ver con la adhesión o no a la huelga, con la participación en ella y con finalizar en cualquier momento la concurrencia de esta. De modo que, las características básicas de la huelga, de acuerdo a lo expuesto anteriormente podrían

---

<sup>1</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: “Las huelgas ilegales: especial referencia a la huelga político-social”, *Lex Social*, núm. 2, 2021, págs. 354 – 356.

quedar esquematizadas de la siguiente manera<sup>2</sup>:

- La huelga consiste en paralizar el desarrollo normal de la actividad laboral contratada, por lo que su realización supone interrumpir la obligación básica del trabajador.

- Se trata de un fenómeno colectivo, dado que es llevada a cabo por los trabajadores de manera plural, aunque este ejercicio colectivo es compatible con la titularidad individual de este derecho.

- Se trata de una suspensión y no de una resolución definitiva del contrato de trabajo, dado que el objetivo de los huelguistas no es el de finalizar su vínculo laboral. Además en la práctica no está permitida la extinción unilateral del contrato por parte del empresario.

- La paralización de la actividad está concertada por parte de los trabajadores, quienes actúan de manera conjunta acordándolo previamente entre ellos o entre sus representantes.

- La suspensión es producida siempre por parte de los trabajadores, nunca por parte de los empleadores.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional declara que aunque es en el artículo 28 de la Constitución donde se recoge el derecho a huelga como un derecho fundamental no es aquí donde se define ni se describe, ni tampoco en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo se hace de manera exacta, por ello la definición que ofrece sobre la huelga el alto tribunal es la de “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 de forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso. En este sentido amplio, la huelga puede tener por 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”<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Siguiendo la exposición de AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: *Introducción al derecho colectivo del trabajo. Derecho Sindical*, 2ª ed., León, (Eolas), 2017, págs. 237 – 238.

<sup>3</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

## 2.- Antecedentes y evolución

### 2.1.- Etapa de prohibición

Para analizar la historia de la huelga se debe prestar atención a las circunstancias políticas, sociales y económicas existentes en cada momento<sup>4</sup>. Por ello, y dado que en España es a partir del siglo XIX cuando se dan los primeros pasos del movimiento obrero<sup>5</sup>, resultan escasos e insignificantes los conflictos colectivos del trabajo antes del año 1870, lo que explica que el punto de partida para realizar cualquier estudio sobre la huelga se sitúe en este momento y más concretamente en el artículo 556<sup>6</sup> del Código Penal de dicho año pese a que este se limitara a reproducir al Código Penal del año 1850 y este a su vez al del año 1848<sup>7</sup>, pudiendo considerarse esta como la primera etapa de la regulación de la huelga.

### 2.2.- Etapa de tolerancia

Ya en el reinado en España de Alfonso XIII y durante el gobierno de Sagasta, la Fiscalía del Tribunal Supremo suavizó la interpretación del anteriormente mencionado artículo a través de la Circular del 20 de junio de 1902 estableciendo que “no es delito definido ni castigado en el Código Penal la coligación y la huelga con el fin de obtener ventajas en las condiciones del trabajo y en la cuantía de la remuneración [...] para el legislador el uso de tales medios de resistencia y defensa, es legítimo, y solo deja de serlo cuando a su sombra se cometen abusos”. Más tarde, en el año 1909 se aprueba la Ley de coligación, huelga y paros de 27 de abril, precedida de una tramitación parlamentaria de ocho años. Esta ley reconoció la huelga y estableció plazos de preaviso así como sanciones para los infractores. No establecía medidas de apoyo ni de fomento de la huelga, simplemente la despenalizaba derogando las normas contrarias a ella y expresamente el artículo 556 del Código Penal mencionado anteriormente<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, B.: “El derecho de huelga en la era digital: el esquirolaje tecnológico”, *Revista jurídica de la Comunidad de Madrid*, núm. 2021, 2021, pág. 4.

<sup>5</sup> NAVARRETE LORENZO, M. y PUYAL ESPAÑOL, E.: “Conflictividad laboral: la huelga. Concepto, estadísticas y teoría”, *Acciones e investigaciones sociales*, núm. 3, 1995, pág. 142.

<sup>6</sup> “Los que se coligaren con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo o regular sus condiciones serán castigados, siempre que la coligación hubiere comenzado a ejecutarse, con la pena de arresto mayor. Esta pena se impondrá en su grado máximo a los jefes y promovedores de la coligación y a los que para asegurar su éxito emplearen violencias o amenazas, a no ser que por ellas merecieran mayor pena”. Art. 556 de la Ley provisional autorizando el planteamiento del Código Penal reformado adjunto de 17 de junio de 1870.

<sup>7</sup> MARZAL, A.: *La huelga hoy en el derecho social comparado*, Barcelona, (J.M. Bosch Editor), 2005, pág. 201.

<sup>8</sup> RAMOS PÉREZ-OLIVARES, A.: “Aproximación histórica al tratamiento de la huelga en la España preconstitucional”, *Saberes: Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales*, núm. 7, 2009, pág. 9.

La llegada al poder de Miguel Primo de Rivera en 1923 supuso la promulgación del Código Penal de 1928, el cual, en su artículo 209, consideraba las huelgas como delito de sedición cuando debido a su extensión y finalidad no se pudieran calificar como paros encaminados a obtener ventajas puramente económicas tanto en la industria como en el trabajo<sup>9</sup>.

Con posterioridad a esta etapa dictatorial en España se proclama la II República, en cuya Constitución de 1931 y más concretamente en su artículo 39 se reconoce la libertad de asociación y sindicación<sup>10</sup>.

### 2.3.- Segunda etapa de prohibición

En el año 1936 tiene lugar la Guerra Civil seguida de la posterior dictadura de Francisco Franco quien, en consonancia con otros líderes de la época como Mussolini en Italia o Hitler en Alemania, vuelven a castigar la huelga. Así, el Fuero del Trabajo de 1938 considera como delitos<sup>11</sup> de lesa patria aquellos actos ya fueran individuales o colectivos que de alguna forma turben la normalidad de la producción o atenten contra ella<sup>12</sup>, por lo que, a diferencia de lo que ocurría en otros países europeos, esta época de reconocimiento de la huelga como libertad no vino acompañado del reconocimiento como derecho volviendo a considerarse delito<sup>13</sup>.

### 2.4.- Etapa de Reconocimiento

El periodo comprendido entre la muerte de Franco el 20 de noviembre de 1975 y la promulgación de la Constitución el 27 de diciembre de 1978 es un tiempo convulso conocido con el nombre de “transición”, momento histórico durante el cual tuvo lugar la aprobación del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, siendo en este momento preconstitucional cuando se aprueba la primera norma que realmente reconoce en el ordenamiento español el derecho a la huelga<sup>14</sup>.

---

<sup>9</sup> MOLERO MANGLANO, C.: *Derecho sindical*, 1ª ed., Madrid, (Dykinson), 1996, pág. 609.

<sup>10</sup> “Los españoles podrán asociarse o sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana conforme a las leyes del Estado”. Art. 39 de la Constitución Española de 1931.

<sup>11</sup> RUIZ RESA, J.: “El acervo autoritario en el sistema jurídico español y su impacto en la devaluación de la huelga como derecho fundamental, *Precedente. Revista jurídica*, vol. 20, 2021, págs. 23 – 24.

<sup>12</sup> RAMOS PÉREZ-OLIVARES, A.: “Aproximación histórica al tratamiento de la huelga en la España preconstitucional”. Cit. Pág. 11.

<sup>13</sup> GIL PLANA, J.: “La titularidad del derecho de huelga de funcionarios públicos”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 159, 2013, (edición digital).

<sup>14</sup> RAMOS PÉREZ-OLIVARES, A.: “Aproximación histórica al tratamiento de la huelga en la España preconstitucional”. Cit. Pág. 12.

El 14 de octubre de 1980 el Partido Socialista Obrero Español interpuso un recurso de inconstitucionalidad para pedir que se declararan nulas las disposiciones de este texto referidas al derecho de huelga. La respuesta que obtuvo por parte del Tribunal Constitucional, fue la sentencia de 8 de abril de 1981 en la cual se declaraban inconstitucionales algunos de los preceptos establecidos en el RDLRT pero no así los referidos a la huelga, siendo esto lo realmente importante ya que esta norma permanece en vigor hasta nuestros días<sup>15</sup>.

### 3.- Regulación actual

Como ya hemos mencionado, la regulación de la huelga está muy relacionada con el momento histórico que se analice. Desde su inicial consideración como delito, se ha ido reconociendo de manera paulatina debido a su importancia y presencia a nivel social. Así pues, en la actualidad la huelga se regula en España entorno a cuatro grandes referencias: el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, la Constitución Española de 1978, la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril y el Código Penal de 1995<sup>16</sup>.

#### 3.1.- El Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo

Fue aprobado por el gobierno por razones de urgencia y como hemos indicado anteriormente en él se reconoce el derecho a la huelga pero aparte de esto también estableció o incorporó una serie de novedades al ordenamiento como las siguientes<sup>17</sup>:

- Eliminó la obligatoriedad de negociar una solución al conflicto antes de convocar la huelga, existente en el ordenamiento del año 1975, correspondiente por tanto a la dictadura, y que tenía un efecto disuasorio ya que debía realizarse en el por entonces existente sindicato vertical y además ante la autoridad laboral.
- La exigencia de un acuerdo favorable de cada centro de trabajo, independientemente del ámbito de la convocatoria, dificultaba las huelgas de ámbito superior. En consecuencia, el RDLRT no contempló a los sindicatos como posibles

---

<sup>15</sup> MARZAL, A.: *La huelga hoy en el derecho social comparado*. Cit. Págs. 203– 204.

<sup>16</sup> SÁNCHEZ CERVERA, J. M., “Capítulo XXII. El conflicto colectivo”, en AA.VV. (MOLERO MANGLANO, C., Dir.): *Manual de derecho del trabajo*, 15ª ed., Valencia, (Tirant lo Blanch), 2017, pág. 1070.

<sup>17</sup> Siguiendo la exposición de RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R., “Legislación laboral y conflictos sociales: del franquismo a la democracia”, en AA.VV. (REIG TAPIA, A. y SÁNCHEZ CERVELLÓ, J. Coords.): *Transiciones en el mundo contemporáneo*, 1ª ed., Tarragona, (Universitat Rovira i Virgili), 2016, págs. 593 – 595.

convocantes de la huelga al hacer referencia a los trabajadores o a los representantes de estos en el centro de trabajo.

- Excluyó a los funcionarios públicos como titulares del derecho de huelga, si bien la doctrina del Tribunal Constitucional los asimiló a trabajadores por cuenta ajena tras la aprobación de la Constitución. Además, hay que tener en cuenta que no hubo un reconocimiento explícito de la titularidad de estos hasta la aprobación del Estatuto básico del Empleado Público en 2007<sup>18</sup>.
- Eliminó la prohibición de realizar huelgas en empresas encargadas de servicios públicos, aunque con un régimen específico de preaviso y reanudación de la prestación del servicio.
- Creó el Comité de Huelga, un órgano encargado de gestionar la huelga.
- Clasificó como ilegales las huelgas políticas así como también las de solidaridad y aquellas en las que había ocupación de locales, intentando de esta manera que evitar muchas de las huelgas convocadas por estos motivos.
- Reguló un procedimiento administrativo de solución de conflictos que podía iniciarse por cualquiera de las partes en conflicto. Este procedimiento pretendía, a través de la mediación o el arbitraje, solucionar el conflicto como alternativa a la medida de presión que suponía la huelga.
- Reguló el cierre patronal ante conflictos que supusieran un peligro para las personas, los trabajadores y los empresarios y su patrimonio.
- Para finalizar, se trata de la única norma del periodo de “transición” que regula la huelga y se mantiene vigente hasta nuestros días.

### 3.2.- La Constitución Española de 1978

El artículo 28.2 de la CE es el que regula en nuestro ordenamiento el derecho a la huelga<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

<sup>19</sup> “Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para defender 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”.

La huelga es un derecho constitucional en el ordenamiento español reconocido dentro de la norma máxima en el Título I que trata sobre los derechos y deberes fundamentales<sup>20</sup>.

El Legislador no sitúa el derecho de huelga dentro de este título por casualidad sino que pretende con ello dos objetivos: el primero dotar de una protección especial y eminente a este derecho y el segundo remarcar la importante función social que conlleva el ejercicio del derecho de huelga dentro de una sociedad democrática como instrumento de reequilibrio de la relación laboral así como de presión y defensa de los intereses de los trabajadores, vinculando de esta forma a todos los poderes públicos. Al mismo tiempo hemos de tener en cuenta que ningún derecho, ni siquiera los de carácter fundamental como el que aquí nos ocupa, es ilimitado y por tanto hemos de saber cuáles son esos límites no siendo estos más que la exigencia de asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, lo que viene a garantizar el ejercicio del resto de derechos fundamentales de los ciudadanos que pudieran llegar a verse afectados por el propio ejercicio de la huelga<sup>21</sup>.

Sin embargo, la normativa que actualmente regula el derecho de huelga no contiene ninguna definición de lo que se entiende como servicios esenciales de la comunidad<sup>22</sup>, por ello para concretar un poco más acerca de la definición de estos, podemos definirlos por dos vías: la primera en referencia a lo que en el ordenamiento español se viene llamando “servicios de reconocida e inaplazable necesidad” caracterizados por atender a necesidad muy importantes de los ciudadanos y porque su interrupción impide la satisfacción de dichas necesidades como sanidad, bomberos, jueces o policía. En segundo lugar también podemos definirlo como todos aquellos establecimientos o centros de trabajo, así como transportes, comunicaciones o escuelas que satisfacen las necesidades de la población y que están conectadas con los derechos fundamentales de la ciudadanía<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup> VIVERO SERRANO, J. B.: “La huelga como derecho fundamental”, *Anales de la facultad de Derecho (Universidad de La Laguna)*, núm. 19, 2002, pág. 266.

<sup>21</sup> MARTÍN AGUADO, A.: “Derecho de huelga: por una regulación garantista y avanzada”, *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 2, 1993, págs. 204 – 205.

<sup>22</sup> CRESPIÁN, J. y FALGUERA, M. A.: “Huelga, empresa y servicios esenciales, hoy. Reflexiones sobre la situación en España”, *Ayer*, núm. 4, 1991, pág. 250.

<sup>23</sup> MARTÍN VALVERDE, A.: “El derecho de huelga en la Constitución de 1978”, *Revista de política social*, núm. 121, 1979, págs. 232 – 233.

### 3.3.- La sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril

Como ya hemos indicado, el RDLRT es anterior a la CE y dado el carácter de derecho fundamental que esta le otorga al derecho de huelga, era necesario una ley orgánica que regulara este derecho, motivo por el cual el PSOE planteó un recurso de inconstitucionalidad basándose en dos puntos fundamentales: el primero era que no se respetaba la reserva de ley orgánica para regular un derecho fundamental como la huelga y el segundo que su contenido material resultaba restrictivo, lo cual impedía el pleno ejercicio del derecho. La pronunciación del TC fue la STC 11/1981, de 8 de abril la cual es de una gran importancia ya que revisó de manera profunda todo el sistema de huelga español y terminó declarando que el RDLRT no es inconstitucional. Además resolvió de la siguiente manera las dos cuestiones planteadas por el PSOE: respecto a la primera señaló que la reserva de ley no podía exigirse de manera retroactiva y que el RDLRT podía convertirse en legítimo sustituto de una futura ley de huelga y respecto al segundo punto, partiendo del criterio de que ningún derecho es ilimitado y puede ser regulado por parte del legislador, las limitaciones no pueden ser arbitrarias, sino que han de estar sujetas a la legalidad constitucional<sup>24</sup>.

A mayores de estas dos cuestiones resueltas, la sentencia también dio respuesta a algunos de los contenidos polémicos del RDLRT por su posible inconstitucionalidad o no resolviendo estos de la siguiente manera<sup>25</sup>:

- El artículo 3 no es inconstitucional si se entiende que el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores puede ser ejercido de manera personal por ellos, por sus representantes y por los sindicatos que tengan implantación en el ámbito laboral en el que se extienda la huelga, sin embargo, sí que es inconstitucional las exigencia sobre que el acuerdo de huelga deba ser adoptado en cada centro de trabajo, así como también lo es que haya de existir un porcentaje de representantes presente en la reunión que declare la huelga y que esta deba ser apoyada por al menos el 25 por ciento de los trabajadores.

- El apartado 1 del artículo 5, referente a huelgas cuyo ámbito de aplicación no sea superior a un centro de trabajo no es inconstitucional, pero sí que lo es si las huelgas

---

<sup>24</sup> SÁNCHEZ CERVERA, J. M., “Capítulo XXII. El conflicto colectivo”, en AA.VV. (MOLERO MANGLANO, C., Dir.). Cit. Págs. 1071 – 1072.

<sup>25</sup> Siguiendo la exposición de PORRETGELABERT, M.: “La huelga, el asociacionismo sindical y el lockout en países desarrollados”, *Revista técnico laboral*, núm. 122, 2009, págs. 44 – 45.

afectan a varios centros de trabajo.

- El apartado 7 del artículo 6 es inconstitucional en cuanto atribuye al empresario de forma exclusiva la determinación de los trabajadores que durante la huelga se encarguen del mantenimiento de locales, maquinaria e instalaciones.

- El párrafo 1º del artículo 10 es inconstitucional en cuanto que faculta al Gobierno a imponer la reanudación del trabajo, pero no es inconstitucional en cuanto que le faculta para instituir un arbitraje obligatorio, siempre que este respete el requisito de imparcialidad de los árbitros.

- El párrafo 2º del artículo 10 que atribuye a la autoridad gubernativa la potestad para dictar las medidas necesarias que determinen el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, no es inconstitucional.

- La expresión “directamente” contenida en el apartado b del artículo 11 es inconstitucional.

- El apartado b de los artículos 25 y 26 son inconstitucionales.

El objetivo que el TC perseguía con esta sentencia era depurar del RDLRT todos aquellos elementos inconstitucionales que albergaba inicialmente, pero no pretendía que esta norma mantuviera su vigencia en el largo plazo, sino solo de manera transitoria hasta que se promulgara una ley orgánica de huelga, que hasta el día de hoy sigue sin tener lugar<sup>26</sup>.

### 3.4.- Código Penal

También la huelga se regula en el CP en dos direcciones opuestas: por un lado se pretende proteger su libre ejercicio y por otro se intentan garantizar los valores constitucionales. “Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a dos años o multa de seis a doce meses los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieran o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaran a cabo con coacciones serán castigadas con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena

---

<sup>26</sup> RUIZ SAURA, J. E.: “El esquirolaje en la empresa del siglo XXI. Repaso jurisprudencial del caso español”, *DELOS: Desarrollo Local Sostenible*, núm. extra 1, 2021, pág. 36.

de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses”. De esta regulación<sup>27</sup> se puede destacar que no se necesita solamente impedir o limitar el ejercicio del derecho de huelga sino que se requiere que exista engaño o abuso<sup>28</sup>.

#### 4.- Titulares del derecho de huelga

En España solemos afirmar que el derecho de huelga es de titularidad individual y ejercicio colectivo, ya que a esto se refiere la jurisprudencia cuando realiza una separación entre la titularidad del derecho de huelga y las facultades que integran el contenido de este derecho, distribuidas estas entre el trabajador individual y sus representantes, encontrándonos por tanto ante dos dimensiones una individual y una colectiva. La primera hace referencia a las facultades individuales de ejercer el derecho tales como que el trabajador se sume o no a una huelga así como que este pueda abandonar una huelga a la que se hubiera adscrito. La segunda dimensión se identifica con las facultades colectivas establecidas por el TC como son el derecho de convocatoria, el planteamiento reivindicativo, la publicidad, la proyección exterior, la negociación y la terminación de la huelga. Estas facultades del ejercicio colectivo corresponden tanto a los trabajadores como a sus representantes y los sindicatos<sup>29</sup>.

El problema de esta dualidad se produce con la interpretación del artículo 28 de la Constitución para señalar quién es efectivamente el poseedor de ese derecho, es decir a quién pertenece el derecho de huelga: al trabajador que se suma a una o al sindicato que la convoca. El mencionado artículo atribuye el derecho de huelga a los trabajadores, lo que ha hecho que el TC interprete que la huelga es un derecho de titularidad individual que pertenece a cada trabajador estableciendo de esta forma que “la huelga es un derecho atribuido a los trabajadores *uti singuli*, aunque tenga que ser ejercitado colectivamente mediante concierto o acuerdo entre ellos”<sup>30</sup>, y es aquí donde surge el problema porque aunque se afirme que pertenece al trabajador se trata de un fenómeno colectivo y por lo tanto, sin una convocatoria colectiva no podrá ejercerse el derecho de manera individual, por ello el TC trata de eludir este problema estableciendo que, pese a

---

<sup>27</sup> Art. 315 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal.

<sup>28</sup> SÁNCHEZ CERVERA, J. M., “Capítulo XXII. El conflicto colectivo”, en AA.VV. (MOLERO MANGLANO, C., Dir.). Cit. Pág. 1073.

<sup>29</sup> MERCADER UGUINA, J. R.; GOERLICH PESET, J. M.; ARADILLA MARQUÉS M. J. y MORENO SOLANA, A.: *Practicum social 2015*, 1ª ed., Valladolid, (Lex Nova), 2015, (edición digital).

<sup>30</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

ser un derecho de titularidad individual su ejercicio debe ser colectivo<sup>31</sup>.

Teniendo esto en cuenta, vamos a analizar los distintos tipos de trabajadores que existen y la regulación de su derecho a la huelga.

#### 4.1.- Trabajadores en sentido amplio

De acuerdo con el artículo 28 de la Constitución, y como hemos mencionado anteriormente, estamos ante un derecho de titularidad individual pero ejercicio colectivo. En el apartado 2 del citado artículo simplemente se otorga la titularidad a “los trabajadores” sin ninguna especificación a mayores. La STC 11/1981, de 8 de abril ahonda un poco más al especificar que estos trabajadores “prestan a favor de otros un trabajo retribuido pues tal derecho se ejercita frente a los patronos o empresarios, para renegociar con ellos los contratos de trabajo”. Esto permitió que los trabajadores al servicio de la administración militar vieran reconocido este derecho<sup>32</sup> así como también se reconoce este derecho a los menores de edad siempre que estos sean trabajadores, pues los estudiantes carecen de él<sup>33</sup>.

Posteriormente nos encontramos también con el caso de los trabajadores con una relación laboral especial. La singularidad de las actividades que desempeñan ha dado lugar a que se hayan ido acercando cada vez más al derecho del trabajo a la vez que se alejaban del derecho civil o del derecho mercantil, pero sin identificarse de manera clara con las notas definitorias de trabajador por cuenta ajena o sin ajustarse a un contrato laboral “común”, por lo que el Legislador ha ido definiendo como relaciones especiales una serie de relaciones laborales, las cuales se encuentran establecidas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores siendo estas las siguientes:

- Personal de alta dirección (altos cargos directivos).
- Servicio del hogar familiar (empleados del hogar).
- Penados en las instituciones penitenciarias (reclusos que realicen actividades laborales en los talleres penitenciarios).

---

<sup>31</sup> SÁNCHEZ CERVERA, J. M., “Capítulo XXII. El conflicto colectivo”, en AA.VV. (MOLERO MANGLANO, C., Dir.). Cit. Págs. 1075 – 1076.

<sup>32</sup> MONEREO PÉREZ, J.L.: “El derecho fundamental de huelga de los empleados públicos: un modelo de regulación insuficiente y la necesidad de su revisión”, *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 11, núm. 2, 2021, pág. 53.

<sup>33</sup> OJEDA AVILÉS, A.: “Capítulo 16. La huelga”, en OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, 8ª ed., Madrid, (Tecnos), 2003, págs. 515 – 516.

- Deportistas profesionales.
- Artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan las actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad (artistas en espectáculos públicos).
- Personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquellas (representantes de comercio).
- Trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo: minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo.
- Menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.
- Residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- Abogados que presten servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.
- Cualquier otro trabajador que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.

A mayores también podemos encontrar como relaciones laborales especiales tanto la de estibadores (personal que trabaja en el servicio público de estiba y desestiba de buques), como la de trabajadores del mar<sup>34</sup>.

Por cuanto se refiere a los trabajadores autónomos, el TC responde de manera negativa a la pregunta de si pueden ser titulares del derecho de huelga afirmando que “cuando el artículo 28 habla de huelga de trabajadores, lo hace para excluir de la protección constitucional otro tipo de personas como son pequeños empresarios, trabajadores autónomos y otros similares, más los intereses defendidos mediante la huelga no tienen que ser necesariamente los intereses de los huelguistas, sino los intereses de la categoría de los trabajadores”<sup>35</sup>. En la misma línea continua la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo que se limita a reconocer a los trabajadores autónomos

---

<sup>34</sup> PORRET GELABERT, M.: “La huelga, el asociacionismo sindical y el lockout en países desarrollados”. Cit. Pág. 13.

<sup>35</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

una serie de derechos colectivos como “ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales”<sup>36</sup>, pero evitando la palabra huelga. Por lo tanto la ambigüedad de la ley junto con el carácter limitado de la libertad sindical de los trabajadores autónomos da como resultado que en la legislación actual no se reconozca el derecho de huelga a los autónomos<sup>37</sup>.

Por último en cuanto a los trabajadores extranjeros son titulares del derecho y pueden ejercerlo en idénticas condiciones que los españoles. La jurisprudencia del TC<sup>38</sup> declara incompatible con la CE la exigencia legal de que los extranjeros tengan autorización para trabajar ya que entiende que al igual que ocurre con el derecho de libertad sindical, el derecho a huelga también corresponde a toda persona<sup>39</sup>.

#### 4.2.- Funcionarios públicos

El TC aún no ha establecido con claridad si los funcionarios públicos son titulares del derecho de huelga o no, aunque sí especifica que son titulares del derecho de libertad sindical, el cual comparten con los trabajadores por cuenta ajena. Lo que sí deja claro es que “el eventual derecho de huelga de los funcionarios públicos no está regulado, y por consiguiente, tampoco prohibido”<sup>40</sup>, no penalizando por tanto cualquier tipo de huelga en la función pública sino solamente las que pretendan subvertir el orden político o jurídico. Por otro lado, el Estatuto Básico del Empleado Público reconoce que entre los derechos individuales que se ejercen de manera colectiva, se encuentra el derecho a la huelga, cuyo único límite es el garantizar en mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad<sup>41</sup>, calificando como de falta muy grave el incumplimiento de estos<sup>42</sup>.

Existen no obstante ciertos servidores públicos que se ven privados de este derecho. En el caso de militares y policías la CE se muestra contraria a permitirles cualquier forma de presión. La Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad considera como tales a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, a los

<sup>36</sup> Art. 19.1.c) de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

<sup>37</sup> MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: *El derecho de huelga: configuración y régimen jurídico*, 1ª ed., Pamplona (Editorial Aranzadi), 2019, (edición digital).

<sup>38</sup> STC 259/2007, de 19 de diciembre.

<sup>39</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “Capítulo 13. Huelga, cierre patronal y proceso de conflicto colectivo”, en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de derecho del trabajo*, 11ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2021, págs. 1031 – 1032.

<sup>40</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

<sup>41</sup> Art. 15. C) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

<sup>42</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “Capítulo 13. Huelga, cierre patronal y proceso de conflicto colectivo”. Cit. Págs. 1032 – 1034.

Cuerpos de Policía Autonómicos y los Cuerpos de Policía Locales<sup>43</sup> y les veta el ejercicio de la huelga<sup>44</sup>.

Por cuanto hace a la Policía Nacional encuentran su prohibición al derecho de huelga en el artículo 8.3 de la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, las Fuerzas Armadas en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas y la Guardia Civil en el artículo 12 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil.

Por último, en relación con jueces, magistrados y fiscales en activo se presenta una mayor problemática a la hora de determinar si gozan o no de este derecho. La Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial no menciona de manera expresa el derecho a huelga de estos funcionarios así como tampoco la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal. Una parte de la doctrina señala que al carecer del derecho a libertad sindical carecen también del derecho a huelga, el problema es que como hemos visto, en España la huelga puede existir ejercitándose al margen del sindicato, mientras que otra parte apunta hacia que podrían practicar la huelga siempre y cuando respetaran unos mínimos. Por lo que se refiere a la CE su artículo 28.2 establece limitaciones al derecho de huelga distintas a las del artículo 28.1 referidas a la libertad sindical, indicando que se deben garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales y por tanto aunque jueces, magistrados y fiscales no puedan participar en huelgas mientras sí pueda hacerlo el resto de personal de la Administración de Justicia supone en la práctica un colapso que imposibilitaría ofrecer unos servicios mínimos, por lo que prohibir la huelga a la cúspide de los tribunales pero permitirle al resto no se encuentra en sintonía con el artículo 28.2<sup>45</sup>.

---

<sup>43</sup> Art. 2 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

<sup>44</sup> Art. 6.8 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

<sup>45</sup> OJEDA AVILÉS, A.: “Capítulo 16. La huelga”. Cit. Págs. 520 – 521.

Tabla 1. Esquema de sujetos con derecho de huelga.

<p>Con derecho de huelga</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores en sentido amplio (incluidos trabajadores menores de edad).</li> <li>• Trabajadores al servicio de la Administración Militar.</li> <li>• Trabajadores con relación laboral especial.</li> <li>• Trabajadores extranjeros.</li> <li>• Funcionarios públicos (manteniendo servicios mínimos).</li> </ul>
<p>Sin derecho de huelga</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiantes.</li> <li>• Trabajadores autónomos.</li> <li>• Policía Local, Autonómica y Nacional.</li> <li>• Fuerzas Armadas.</li> <li>• Guardia Civil.</li> </ul>
<p>Casos dudosos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jueces, magistrados y fiscales en activo.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia.

## 5.- Clases de huelga

En cuanto a la clasificación de las distintas modalidades de huelga existentes, esta puede hacerse en base a diferentes criterios. El primero de ellos distingue entre huelgas legales, ilegales y abusivas y se encuentra determinado en el RDLRT.

### 5.1.- Huelgas legales

Son aquellas que se realizan de manera colectiva por los trabajadores que dejan de prestar un servicio estando vinculados con el empleador a través de un contrato de trabajo. Se trata de aquellos trabajadores en sentido amplio que efectúan su actividad por cuenta ajena y que no tienen limitado el derecho a huelga, siempre y cuando

respeten unos requisitos legales establecidos<sup>46</sup>, de los cuales hablaremos más adelante en este trabajo.

## 5.2.- Huelgas ilegales

El artículo 11 del RDLRT recoge varios supuestos en los que la huelga se declara ilegal, atendiendo a la finalidad de la misma, a la relación huelga - convenio colectivo, al procedimiento de convocatoria y al desarrollo de la huelga. De este modo el citado artículo delimita también aunque de modo implícito, el “ámbito legal de la huelga”<sup>47</sup>.

Por lo tanto, se consideran como ilegales las siguientes huelgas:

- Huelgas políticas: son aquellas que se inician “por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados”<sup>48</sup>.

Con esta definición parece que la ley circunscribe la huelga a proteger los intereses profesionales de los trabajadores, es decir, a los intereses ligados a su relación de trabajo, tratando de evitar así que se utilice para alcanzar otros objetivos. Sin embargo, parece que la jurisprudencia admite el uso de la huelga para proteger los intereses económicos y sociales de los trabajadores<sup>49</sup> y por tanto, no considera como ilegales las huelgas “político-laborales” que son aquellas que pretenden protestar o ejercer presión sobre los poderes públicos con el objetivo de promocionar y defender los intereses de los trabajadores<sup>50</sup>. Por tanto, la huelga política puede suponer un delito cuando pretenda subvertir la seguridad del Estado, pero no cuando se utiliza solamente para presionar a dichos poderes públicos<sup>51</sup>.

- Huelgas de solidaridad, o apoyo o simpatía: este tipo de huelgas son ilegales excepto en el caso de que “afecte al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan”<sup>52</sup>.

---

<sup>46</sup> PORRET GELABERT, M.: “La huelga, el asociacionismo sindical y el lockout en países desarrollados”. Cit. Pág. 17.

<sup>47</sup> MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: “Capítulo 10. Huelga y conflicto colectivo”, en MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del trabajo*, 30ª ed., Madrid, (Tecnos), 2021, pág. 444.

<sup>48</sup> Art. 11. A) del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>49</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

<sup>50</sup> MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: “Capítulo 10. Huelga y conflicto colectivo”, en MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. Cit. Pág. 445.

<sup>51</sup> SALA FRANCO, T.: *Derecho sindical*, 3ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2020, pág. 319.

<sup>52</sup> Art. 11. B) del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

El objetivo inicial de esta norma era prohibir todas aquellas huelgas cuyo objeto fuera el apoyo a trabajadores situados en un círculo distinto del representado por los convocantes o promotores, queriendo con ello erradicar las llamadas huelgas de solidaridad. Por ello se exigía que para que la huelga fuera legal tenía que afectar “directamente” al interés profesional de los huelguistas. Sin embargo, como ya hemos mencionado con anterioridad en este trabajo, el TC declaró que la expresión “directamente” contenida en este apartado b del artículo 11 del RDLRT es inconstitucional<sup>53</sup>, añadiendo que es suficiente con que la huelga afecte al interés profesional de los trabajadores en cuanto a tales, no en cuanto a miembros de una categoría laboral específica, es decir, basta con que afecte a los trabajadores solo por el hecho de pertenecer a la clase trabajadora<sup>54</sup>.

- Huelgas novatorias o de alteración del convenio colectivo: son ilegales cuando su objetivo es “alterar, dentro de su periodo de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido por laudo”<sup>55</sup>.

Con esto el RDLRT impone un “deber de paz relativo” que se limita a la no alteración del convenio o del laudo durante su vigencia. Sin embargo, el TC admite la licitud de huelgas mientras dure un convenio o laudo si su motivo es alguno de los siguientes<sup>56</sup>: si tiene por objeto defender una determinada interpretación de lo pactado, si pretende presionar para que se aplique lo pactado o sancionar el incumplimiento por parte del empresario, si exige una reforma del convenio porque ha habido una variación absoluta y radical de las circunstancias, lo que permitiría aplicar la cláusula *rebus sic stantibus*, o si presiona para negociar sobre materias previstas en el convenio pero que aún están pendientes de tratamiento o regulación<sup>57</sup>.

Al margen de este deber de paz, el artículo 8.1 del RDLRT permite pactar por convenio normas relacionadas con los procedimientos para solucionar los conflictos que cause la huelga, incluido la renuncia al ejercicio del derecho de huelga durante el tiempo en que el convenio se encuentre en vigor, permitiendo así la posibilidad de pactar un “deber de

---

<sup>53</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

<sup>54</sup> MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: “Capítulo 10. Huelga y conflicto colectivo”. Cit. Pág. 445.

<sup>55</sup> Art. 11. C) del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>56</sup> MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: “Capítulo 10. Huelga y conflicto colectivo”. Cit. Pág. 446.

<sup>57</sup> STC 38/1990, de 1 de marzo.

paz absoluto” que se considera lícito ya que, aparte de temporal, no es una renuncia absoluta sino que es a cambio de concesiones por parte del empresario. Al mismo tiempo, debemos recordar algo que ya hemos mencionado con anterioridad en este trabajo y es que el derecho de huelga tiene una vertiente individual y otra colectiva. Esto provoca que el deber de paz solo vincula al sujeto pactante pero no a otros, dando como ejemplo que en el caso de que un comité de huelga fuera quien pactara este deber de paz, esto no impediría que otro sujeto como un sindicato pudiera declarar de manera lícita una huelga a la cual podrían adherirse de manera voluntaria los trabajadores en el uso de su derecho individual<sup>58</sup>.

- Huelgas con ocupación de lugares de trabajo: este tipo de huelga ilegal no se recoge en el artículo 11 tal y como ocurre en los anteriores casos que hemos visto sino que lo hace en el artículo 7.1 del RDLRT, el cual señala que el ejercicio de la huelga debe hacerse sin ocupar el centro de trabajo o alguna de las dependencias de este.

Pero esta exigencia, establecida para proteger el derecho de propiedad del empleador, fue matizada por la STC 11/1981, de 8 de abril de la siguiente manera: estableció en primer lugar que la prohibición de ocupación no puede entenderse como regla impeditiva del derecho de reunión de los trabajadores, pues este es necesario para el desenvolvimiento del derecho de huelga así como para solucionar la misma. En segundo lugar entiende que la existencia de ocupación se debe apreciar de manera restrictiva, interpretando que esta existe cuando se produce “un ilegal ingreso en los locales o una ilegal negativa al desalojo frente a una legítima orden de abandono, pero no, en cambio, la simple permanencia en los puestos de trabajo” por lo que se admite de esta forma la huelga de brazos caídos que no está prohibida. En tercer y último lugar, entiende la jurisprudencia que la ocupación es ilícita cuando con ella se vulnera el derecho de libertad de los trabajadores o exista peligro de violación de otros derechos o de producción de desórdenes<sup>59</sup>.

Queda claro por tanto que esta ocupación de los lugares de trabajo debe adoptar unas características relevantes, “al poner de manifiesto la intención de los huelguistas de

---

<sup>58</sup> GARCÍA ORTEGA, J.; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.: *Curso básico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 17ª ed., Valencia, (Tirant lo Blanch), 2021, pág. 165.

<sup>59</sup> ALFONSO MELLADO, C. L.: “Tema 21. Conflictos colectivos, huelga y cierre patronal”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M., Dir. y GARCÍA ORTEGA, J., Coord.): *Derecho del trabajo*, 9ª ed., Valencia, (Tirant lo Blanch), 2021, pág. 706.

impedir a la empresa la disponibilidad de los lugares en los que permanecen, lo que permitiría valorarla como acto manifiestamente antijurídico”, de ahí que la antijuridicidad debe estar relacionada con el perjuicio desproporcionado a otros bienes protegidos constitucionalmente, lo que significa que la simple presencia de los huelguistas en la empresa sin que estos causen violencia ni daños no se puede considerar ilícita y por tanto no puede justificar el despido de dichos ocupantes<sup>60</sup>.

- Huelgas irregulares en su procedimiento: De acuerdo con el RDLRT, una huelga será ilegal “cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley, o lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos”<sup>61</sup>.

De esta definición se deduce la ilegalidad de aquellas huelgas irregulares que se convocan o desarrollan sin respetar los requisitos legales. Las reglas que se pueden pactar y que pueden afectar a la convocatoria así como al desarrollo de la huelga son muy variadas, pudiendo ser tales como “deberes de paz, reclamaciones en el ámbito interno de la empresa, intervención de la comisión paritaria del convenio, procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje”, aunque todas ellas deben contemplarse como trámites previos o alternativos a la declaración de huelga. Estos acuerdos interprofesionales para solucionar conflictos laborales suelen tener como exigencia que antes de declarar la huelga se agoten previamente los procedimientos de arbitraje. Por otra parte el artículo 17.2 del RDLRT impide a los trabajadores utilizar la huelga cuando acudan al procedimiento legal de solución de conflictos colectivos, pudiendo por tanto los trabajadores acudir a una vía u otra, lo cual sin embargo ha perdido su razón de ser originaria por un lado porque la huelga puede ser convocada por diferentes sujetos y por otro porque el procedimiento jurisdiccional del conflicto colectivo puede iniciarse directamente mediante una demanda judicial, sin necesidad de acudir previamente a la autoridad laboral<sup>62</sup>.

### 5.3.- Huelgas abusivas

El artículo 7.2 del RDLRT califica como abusivas una serie de huelgas porque producen

---

<sup>60</sup> AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: *Introducción al derecho colectivo del trabajo. Derecho Sindical*. Cit. Pág. 247.

<sup>61</sup> Art. 11. D) del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>62</sup> MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: “Capítulo 10. Huelga y conflicto colectivo”. Cit. Pág. 446.

unos daños desproporcionados en la empresa siendo estas las siguientes:

- Huelgas rotatorias: son aquellas que se realizan de manera sucesiva y en cadena por distintos grupos de trabajadores (rotación vertical) o por diferentes secciones de la empresa<sup>63</sup>(rotación horizontal). Su carácter abusivo deriva de su “efecto multiplicador en la desorganización de los elementos y de la capacidad productiva de la empresa” y a que, aunque la cesación en el trabajo se concentre en cada fase de la huelga en un determinado número de trabajadores, puede afectar posteriormente a toda la actividad empresarial<sup>64</sup>.

Requieren de una sólida organización para que se cumpla en todas las unidades, aunque presentan como ventaja para los trabajadores una presión continua utilizando solo una parte de los efectivos. Ante este tipo de huelgas los empresarios suelen responder con una legislación prohibitiva o cerrando todo el ámbito que se vea afectado ya que no pueden mantener la producción de manera satisfactoria<sup>65</sup>.

- Huelgas tapón o estratégicas: lo serán las “efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo”<sup>66</sup>.

Esta modalidad de huelga perturba de manera grave la actividad y la economía de la empresa dada la especial posición que tienen los trabajadores convocantes, lo que en la práctica obliga también a la paralización de la actividad de los trabajadores que están formalmente excluidos de su radio de acción<sup>67</sup>.

- Huelgas de celo o reglamento: son aquellas que se producen sin dejar de trabajar con el objetivo por parte de los huelguistas de colapsar la propia empresa<sup>68</sup>, creando molestias a los usuarios que se acaban quejando de la situación provocando con ello una presión hacia quienes va dirigida la huelga<sup>69</sup>, teniendo lugar este tipo de huelgas en su

---

<sup>63</sup> STS 10 noviembre 2006 (rec. 130/2005)

<sup>64</sup> MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: “Capítulo 10. Huelga y conflicto colectivo”. Cit. Pág. 447.

<sup>65</sup> OJEDA AVILÉS, A.: “Capítulo 16. La huelga”. Cit. Pág. 486.

<sup>66</sup> Art. 7.2 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>67</sup> MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: “Capítulo 10. Huelga y conflicto colectivo”. Cit. Pág. 447.

<sup>68</sup> PORRET GELABERT, M.: “La huelga, el asociacionismo sindical y el lockout en países desarrollados”. Cit. Pág. 24.

<sup>69</sup> STC 72/1982, de 2 de diciembre y STC 41/1984, de 21 de marzo

mayoría en el sector servicios<sup>70</sup>.

- Huelgas atípicas en general: lo serán todas aquellas que en general supongan “cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga”<sup>71</sup>.

En todos estos casos señalados es necesario destacar que el “carácter abusivo” de estas actuaciones no tiene lugar de manera automática e inmediata sino que se presume *iuris tantum*. Esto quiere decir que estas medidas que en un principio se consideran ilícitas pasarán a ser lícitas cuando los huelguistas demuestran que no existe ningún tipo de abuso en su desarrollo. También hemos de decir que si la modalidad de huelga no se contempla como abusiva dentro del RDLRT su licitud se presumen y quien sostenga lo contrario deberá acreditar que efectivamente existe un abuso y un daño grave buscado por los huelguistas<sup>72</sup>.

Así pues, nos encontramos también con la llamada huelga intermitente que no aparece citada de manera expresa dentro de las consideradas como abusivas y que son aquellas en las que a un periodo de inactividad le sucede otro de normalidad, debiendo ser el empresario quien pruebe que se ha producido daño desproporcionado en la empresa<sup>73</sup> ya que “no basta que se origine un daño a la empresa, sino que es preciso que el daño sea grave y haya sido buscado por los huelguistas más allá de lo que es razonablemente requerido por la propia actividad conflictiva y por las exigencias inherentes a la presión que la huelga necesariamente implica”<sup>74</sup>.

Por su parte la jurisprudencia tanto del TC<sup>75</sup> como del TS<sup>76</sup> define las huelgas intermitentes como aquellas en las que exista una alteración o cesación de horas o jornadas de trabajo dentro de un conflicto único, gozando como hemos dicho anteriormente de presunción de licitud pues en principio no se consideran como abusivas salvo prueba contraria por parte del empresario<sup>77</sup>.

---

<sup>70</sup> OJEDA AVILÉS, A.: “Capítulo 16. La huelga”. Cit. Pág. 491.

<sup>71</sup> Art. 7.2 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>72</sup> AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: *Introducción al derecho colectivo del trabajo. Derecho Sindical*. Cit. Págs. 248 – 249.

<sup>73</sup> MERCADER UGUINA, J. R.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 14ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2021, pág. 871.

<sup>74</sup> STC 41/1984, de 21 de marzo.

<sup>75</sup> STC 72/1982, de 2 de diciembre.

<sup>76</sup> STS 14 febrero 1990 (RJ 1990, 1088)

<sup>77</sup> PORRET GELABERT, M.: “La huelga, el asociacionismo sindical y el lockout en países desarrollados”. Cit. Pág. 23.

Tabla 2. Clasificación de las huelgas de acuerdo con el RDLRT.

<p>Huelgas ilegales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Huelgas políticas.</li> <li>• Huelgas de solidaridad, o apoyo o simpatía.</li> <li>• Huelgas novatorias o de alteración del convenio colectivo.</li> <li>• Huelgas con ocupación de lugares de trabajo.</li> <li>• Huelgas irregulares en su procedimiento.</li> </ul>
<p>Huelgas abusivas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Huelgas rotatorias.</li> <li>• Huelgas tapón o estratégicas.</li> <li>• Huelgas de celo o reglamento.</li> <li>• Huelgas atípicas en general.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia

Como decíamos al comenzar este punto, existen distintas formas de clasificar las diferentes modalidades de huelgas. Ya hemos visto cómo lo hace el RDLRT pero también podemos clasificarlas de acuerdo a otros criterios<sup>78</sup>:

- Según los sujetos que la secunden pueden ser huelgas sindicales o no sindicales o espontáneas.
- Según su campo de actuación pueden ser huelga total si engloba a todos los integrantes de un ámbito profesional o parcial si engloba a trabajadores de determinadas profesiones.

<sup>78</sup> MARTÍNEZ NÚÑEZ, I.; MÁRQUEZ PRIETO, A.; JIMÉNEZ REMEDIOS, J.J.; GRACIANI GARCÍA, M.; GONZÁLEZ DANIEL, M.; GONZÁLEZ COTRO, A.; DELGADO CARO, B. y CÁMARA LÓPEZ, M.: *Practicum Recursos Humanos*, 1ª ed., Valladolid, (Lex Nova), 2016, (edición digital).

- Según su duración pueden ser indefinidas o por tiempo determinado.
- Según su convocatoria puede ser huelga general cuando ocupa a todos los trabajadores y a todos los sectores o sectorial si afectan a un sector determinado.

## 6.- Desarrollo de la huelga

### 6.1.- Declaración

Para declarar una huelga, independientemente de su ámbito, se exige adoptar un acuerdo expreso<sup>79</sup> al mismo tiempo que se declara inconstitucional que dicho acuerdo tenga que adoptarse en cada centro de trabajo<sup>80</sup>.

En cuanto a los sujetos que están legitimados para declarar la huelga nos encontramos con dos supuestos los cuales se recogen en el artículo 3.2 del RDLRT. En primer lugar están legitimados los trabajadores a través de sus representantes, siendo estos el comité de empresa o los delegados de personal así como las organizaciones sindicales que tengan implantación en el ámbito laboral al cual se extienda la huelga, entendiéndose por implantación “que el sindicato tenga afiliados, que sus candidatos hayan obtenido puestos en las elecciones a representantes de los trabajadores en la esfera de la huelga o bien que tenga fuerza y capacidad suficientes para declarar la huelga y llevarla a efecto”<sup>81</sup>. En todo caso el acuerdo se adoptará por decisión mayoritaria de los representantes cuando estos se reúnan, debiéndose levantar acta y ser firmada por los mismos. En segundo lugar la declaración de huelga puede hacerse directamente por los propios trabajadores del centro de trabajo que se vea afectado por el conflicto mediante votación secreta y por mayoría simple, haciendo constar en acta el resultado. No obstante el acuerdo que adopten los representantes o en su caso la mayoría de los trabajadores no obliga a estos a sumarse o no a la huelga puesto que como ya hemos mencionado a lo largo de este trabajo se trata de un derecho individual de ejercicio colectivo<sup>82</sup>.

Originariamente en el artículo 3.2 del RDLRT se establecía que en el caso de que la

<sup>79</sup> Art. 3.1 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>80</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

<sup>81</sup> AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: *Introducción al derecho colectivo del trabajo. Derecho Sindical*. Cit. Pág. 252.

<sup>82</sup> BARCELÓ FERNÁNDEZ, J.: “Lección 12. La huelga (II)”, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J. I., GARCÍA VIÑA, J., y VICENTE PALACIO, A., Dirs., SALIDO BANÚS, J. L. y BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., Coords.): *Manual de derecho sindical*, 4ª ed., Barcelona (Atelier), 2017, págs. 432 – 433.

declaración de huelga se realizara por los representantes de los trabajadores a dicha reunión debían asistir al menos el 75% de estos y mostrarse una mayoría favorable, mientras que si la declaración era llevada a cabo por los propios trabajadores debían de mostrarse favorables a la huelga al menos el 25% de ellos<sup>83</sup>. Sin embargo el TC declaró inconstitucionales estos requisitos por entorpecer el libre ejercicio del derecho de huelga afirmando que “al reforzar los quórum el ejercicio del derecho de huelga se dificulta extraordinariamente puesto que [...] un derecho de naturaleza individual no puede quedar coartado o impedido por minorías contrarias o simplemente abstencionistas”<sup>84</sup>.

## 6.2.- Comunicación

El acuerdo de declaración de huelga será comunicado por los representantes de los trabajadores al empresario o empresarios afectados así como también a la autoridad laboral<sup>85</sup>.

En el caso de huelgas de ámbito empresarial la comunicación al empresario o empresarios afectados se realiza por la necesidad de proteger los bienes y derechos afectados<sup>86</sup>, mientras que en huelgas de ámbito supraempresarial (tales como huelgas sectoriales o nacionales)<sup>87</sup> es suficiente con que la comunicación se dirija a la representación colectiva de las empresas como puede ser por ejemplo la asociación patronal que sea representativa en ese ámbito<sup>88</sup>.

En cuanto a los plazos de comunicación se establecen en los artículos 3 y 4 del RDLRT. Estos serán de al menos 5 días naturales a su fecha de inicio o de 10 días naturales en el caso de que la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier tipo de servicios públicos<sup>89</sup>.

El objetivo que se pretende conseguir con este preaviso es el de poner en conocimiento del empresario que se va a realizar una huelga antes de que esta se inicie para que este y el comité de huelga o en su caso, representantes designados por unos y otros, negocien

---

<sup>83</sup> SÁNCHEZ CERVERA, J. M., “Capítulo XXII. El conflicto colectivo”, en AA.VV. (MOLERO MANGLANO, C., Dir.). Cit. Págs. 1103 – 1104.

<sup>84</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

<sup>85</sup> Art. 3.3 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>86</sup> STC 332/1994, de 19 de diciembre.

<sup>87</sup> MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: “Capítulo 10. Huelga y conflicto colectivo”. Cit. Págs. 436 – 437.

<sup>88</sup> STC 36/1993, de 8 de febrero.

<sup>89</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “Capítulo 4. La huelga y el derecho de huelga”, en PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: *Derecho sindical*, 5ª ed., Madrid (Centro de Estudios Financieros), 2020, pág. 124.

para alcanzar un acuerdo<sup>90</sup>, pudiendo llegar a un pacto e incluso a evitar la huelga convocada<sup>91</sup>. El incumplimiento de este preaviso es motivo suficiente para poder declarar como ilegal la huelga de acuerdo con el artículo 11. d) del RDLRT<sup>92</sup>.

### 6.3.- Los piquetes

De acuerdo con el artículo 6.6 del RDLRT “los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna”.

Como ya hemos mencionado con anterioridad en este trabajo, en España el derecho de huelga se reconoce en el artículo 28.2 de la CE, siendo de este modo la huelga un medio de defensa de los intereses laborales de los trabajadores<sup>93</sup>. Este derecho incluye la posibilidad de que los huelguistas informen o traten de disuadir a sus compañeros de que acudan a su puesto de trabajo pues indica la jurisprudencia que “la actividad del llamado piquete de huelguistas con sus funciones de información, propaganda, persuasión a los demás trabajadores para que se sumen a la huelga o disuasión a los que han optado por continuar el trabajo, integra pues el contenido del derecho reconocido en el art. 28.2 CE”<sup>94</sup>.

Como bien se indica en la norma, esta actividad ha de realizarse de forma pacífica, pues el derecho de huelga no permite la coacción, las amenazas o la ejercitación de actos violentos para conseguir sus fines<sup>95</sup>, y señala la jurisprudencia conductas ajenas al ejercicio del derecho de huelga como son “impedir la entrada en la fábrica a los directivos; golpear y amenazar a un trabajador para eliminar de hecho su libertad de trabajo; agredir e insultar al personal de seguridad; causar incendios y daños en las instalaciones; interceptar y golpear el vehículo que trasladaba a los trabajadores insultando a su ocupantes; insultar a los trabajadores que acceden al centro de trabajo; obstaculizar e impedir a clientes y trabajadores el libre acceso a la empresa”<sup>96</sup>.

---

<sup>90</sup> Art. 8.2 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>91</sup> STC 36/1993, de 8 de febrero.

<sup>92</sup> BARCELÓ FERNÁNDEZ, J.: “Lección 12. La huelga (II)”, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J. I., GARCÍA VIÑA, J., y VICENTE PALACIO, A., Dirs., SALIDO BANÚS, J. L. y BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., Coords.). Cit. Págs. 433 – 434.

<sup>93</sup> SERRANO MAÍLLO, M. I.: “El derecho a informar de los piquetes en las huelgas y sus excesos coactivos”, *RDUNED. Revista de derecho UNED*, núm. 18, 2016, pág. 394.

<sup>94</sup> STC 137/1997, de 21 de julio.

<sup>95</sup> STC 332/1994, de 19 de diciembre.

<sup>96</sup> STC 137/1997, de 21 de julio.

El empresario podrá sancionar estas amenazas o coacciones llevadas a cabo por los piquetes<sup>97</sup> pero los mismos ya no podrán ser constitutivos de delito recogido en el CP tras la derogación del apartado 3 del artículo 315 de la citada norma<sup>98</sup>, cosa que sí sucedía hasta dicha derogación.

#### 6.4.- Comité de huelga

El comité de huelga es el órgano encargado de gestionar la huelga<sup>99</sup>.

Su composición no podrá ser superior a 12 personas y es a este órgano a quien le corresponde participar en las actuaciones sindicales, administrativas o judiciales que se realicen para solucionar el conflicto<sup>100</sup>, pudiendo llegar a declararse la huelga como abusiva si la constitución del comité no se ajusta a lo dispuesto en la norma<sup>101</sup>.

Las funciones del Comité se establecen en el RDLRT siendo estas las siguientes: en primer lugar deberá negociar durante la duración de la huelga para llegar a un acuerdo con el empresario<sup>102</sup> aunque los trabajadores puedan dar por finalizada esta en cualquier momento<sup>103</sup>. En segundo lugar debe garantizar durante el tiempo que dure la huelga la prestación de los servicios que resulten necesarios para la seguridad de las personas y las cosas así como el mantenimiento de “los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa”<sup>104</sup>.

#### 6.5.- Servicios de seguridad y mantenimiento

Como acabamos de mencionar en el apartado anterior, las funciones del comité de huelga son las de prestar los servicios necesarios para garantizar la seguridad de las personas así como también velar por el mantenimiento de locales, maquinaria o instalaciones.

Es por esta razón por la que los miembros del Comité tienen derecho a entrar en el

---

<sup>97</sup> STSJ País Vasco de 4 de febrero de 2014 (rec. 48/2014)

<sup>98</sup> Ley Orgánica 5/2021, de 22 de abril, de derogación del artículo 315 a apartado 3 del Código Penal.

<sup>99</sup> AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: *Introducción al derecho colectivo del trabajo. Derecho Sindical*. Cit. Pág. 254.

<sup>100</sup> Art. 5 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>101</sup> STS 25 abril 2019 (rec. 236/2017)

<sup>102</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Comité de huelga”, en AA.VV.: (BAYLOS GRAU, A., FLORENCIO THOMÉ, C. y GARCÍA SCHWARZ, R., Coords.): *Diccionario internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2014, pág. 221.

<sup>103</sup> Art. 8.2 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>104</sup> Art. 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

centro de trabajo durante el periodo que dure la huelga para realizar acciones tales como informar a los trabajadores no huelguistas, comprobar que la empresa no sustituye a los trabajadores y en suma, conocer datos que sirvan para solucionar el conflicto<sup>105</sup>.

La puesta en marcha de estos servicios se lleva a cabo a través de una serie de etapas. En primer lugar corresponde al empresario la tarea de proponer aquellos servicios que a su juicio se consideran necesarios<sup>106</sup>.

A continuación nos encontramos con la designación de los trabajadores que deben llevar a cabo estos servicios. Originalmente esta atribución correspondía exclusivamente al empresario pero se declaró inconstitucional ya que se privaba a los trabajadores designados de un derecho fundamental como lo es la huelga, por ello se declaró que en la elección de estos trabajadores tomara parte también el Comité y no solo el empresario de manera unilateral<sup>107</sup>. Sin embargo, si el Comité no cumple con su obligación de participar en la designación de los trabajadores, será el empresario quien pueda designarlos de manera unilateral<sup>108</sup>, pudiendo además considerarse la huelga como ilegal por este motivo<sup>109</sup>.

Por último y en tercer lugar nos encontramos con que aquellos trabajadores que finalmente resultan designados para la realización de estos servicios, quedan obligados a ello y deberán por tanto prestar estos servicios independientemente de su intención de secundar o no la huelga<sup>110</sup>, pudiendo dicho incumplimiento llegar a ser castigado con el despido<sup>111</sup>.

#### 6.6.- Servicios esenciales

Los artículos 28.2 y 37.2 de la CE establecen que “la ley que regule el ejercicio del derecho de huelga, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”, planteando esta definición dos problemas. El primero de ellos es que en la actualidad no existe todavía una ley que regule este

---

<sup>105</sup> BARCELÓ FERNÁNDEZ, J.: “Lección 12. La huelga (II)”, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J. I., GARCÍA VIÑA, J., y VICENTE PALACIO, A., Dirs., SALIDO BANÚS, J. L. y BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., Coords.). Cit. Pág. 442.

<sup>106</sup> AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: *Introducción al derecho colectivo del trabajo. Derecho Sindical*. Cit. Pág. 255.

<sup>107</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

<sup>108</sup> STC 80/2005, de 4 de abril.

<sup>109</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

<sup>110</sup> MERCADER UGUINA, J. R.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Cit. Pág. 875.

<sup>111</sup> STSJ Galicia de 30 de octubre de 2003 (rec. 4955/2003)

derecho y el segundo es que nada más se dice ni se define sobre lo que debe entenderse por servicio esencial<sup>112</sup>.

Como en otras ocasiones, le ha correspondido a la jurisprudencia pronunciarse para intentar aclarar, en este caso, la pregunta de qué se entiende por servicios esenciales, los cuales ha definido de dos maneras<sup>113</sup>. En primer lugar como “aquellas actividades industriales o mercantiles de las que derivan prestaciones vitales o necesarias para la vida de la comunidad” y en segundo lugar y refiriéndose no tanto a la naturaleza de la actividad sino al resultado que con dicha actividad se pretende, establece el Alto Tribunal que “para que el servicio sea esencial deben ser esenciales los bienes o intereses satisfechos. Como bienes e intereses esenciales hay que considerar los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos”<sup>114</sup>. La consecuencia de esta definición es que de acuerdo con el propio TC no existe ningún tipo de actividad productiva que sea en si misma esencial<sup>115</sup> ya que solo lo serán “aquellas que satisfacen derechos o bienes constitucionalmente protegidos y en la medida y con la intensidad con que los satisfagan”<sup>116</sup>.

Por este motivo, el legislador no ha podido establecer una lista de servicios esenciales, siendo nuevamente la doctrina quien, a través de sus sucesivos pronunciamientos ha ido señalando los casos en los cuales nos encontrábamos ante servicios esenciales determinando como tales los siguientes: “el transporte ferroviario y urbano; el transporte aéreo; los servicios sanitarios, hospitalarios y asistenciales; los de suministro de electricidad; abastecimiento y saneamiento de agua; recogida y tratamiento de residuos sólidos; enseñanza; y el prestado por los medios de televisión y radio”<sup>117</sup>.

A los mencionados anteriormente se han ido añadiendo y catalogando como servicios esenciales otros tales como el transporte regular marítimo, las policías municipales, la extinción de incendios forestales, los comedores escolares, correos, estaciones de

---

<sup>112</sup> Crespán, J. y Falguera, M. A.: “Huelga, empresa y servicios esenciales, hoy. Reflexiones sobre la situación en España”. Cit. Pág. 250.

<sup>113</sup> Alfonso Mellado, C. L.: “Tema 21. Conflictos colectivos, huelga y cierre patronal”, en AA.VV. (Goerlich Peset, J.M., Dir. y García Ortega, J., Coord.): *Derecho del trabajo*. Cit. Pág. 710.

<sup>114</sup> STC 26/1981, de 17 de julio.

<sup>115</sup> Escribano Gutiérrez, J.: “Derecho de huelga y servicios esenciales de la comunidad en el ámbito de las telecomunicaciones”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 87, 2006, pág. 200.

<sup>116</sup> STC 51/1986, de 24 de abril.

<sup>117</sup> Barceló Fernández, J.: “Lección 12. La huelga (II)”, en AA.VV. (García Ninet, J. I., García Viña, J., y Vicente Palacio, A., Dirs., Salido Banús, J. L. y Barceló Fernández, J., Coords.). Cit. Pág. 444.

servicio, empresas funerarias o limpieza de edificios y locales<sup>118</sup>.

Una vez que se han determinado estos servicios mínimos, corresponde a la autoridad gubernativa acordar las medidas que sean necesarias para asegurar el funcionamiento de los mismos<sup>119</sup>, entendiéndose por autoridad gubernativa, dependiendo de cuál sea el ámbito de la huelga el Gobierno del Estado, el órgano de gobierno de la comunidad autónoma o municipal con competencias sobre los servicios afectados así como otras autoridades en las que las mencionadas anteriormente deleguen<sup>120</sup>.

En último lugar queda mencionar a aquellos trabajadores que se van a encargar de proporcionar estos servicios mínimos. Será la propia dirección de la empresa quien los designe, pudiendo incluso nombrar a trabajadores huelguistas<sup>121</sup>. Pero esta medida supone una restricción al ejercicio del derecho de huelga ya que se priva a los trabajadores designados del mismo, excepto en el caso de que se lleven a cabo por trabajadores que hayan decidido no secundar la huelga, por lo que en la medida de lo posible el empresario deberá cubrir de manera preferente los servicios mínimos con estos trabajadores no huelguistas<sup>122</sup>. Los trabajadores que finalmente resulten designados para prestar estos servicios mínimos deben ser comunicados sobre ello y prestarlos de manera obligatoria, ya que su incumplimiento de forma voluntaria, reiterada e injustificable puede llegar a ser sancionada con el despido, si bien esta falta de comunicación supone la nulidad de la orden<sup>123</sup>.

#### 6.7.- El esquirolaje

Con el término esquirol podemos referirnos bien a la persona dispuesta a ocupar el puesto de un trabajador huelguista o bien al trabajador que no se suma a una huelga<sup>124</sup>.

Existen dos tipos de esquirolaje uno externo que tiene lugar cuando se sustituye a los trabajadores de la plantilla que secundan la huelga por otros ajenos a la empresa o al

---

<sup>118</sup> MONREAL BRINGSVAERD, E.: *Huelga en servicios esenciales. Análisis de la jurisprudencia española*, 1ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2008, pág. 57.

<sup>119</sup> Art. 10.2 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>120</sup> STC 33/1981, de 5 de noviembre.

<sup>121</sup> STC 123/1990, de 2 de julio.

<sup>122</sup> BARCELÓ FERNÁNDEZ, J.: “Lección 12. La huelga (II)”, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J. I., GARCÍA VIÑA, J., y VICENTE PALACIO, A., Dirs., SALIDO BANÚS, J. L. y BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., Coords.). Cit. Pág. 446.

<sup>123</sup> STC 51/1986, de 24 de abril.

<sup>124</sup> BARCELÓ FERNÁNDEZ, J.: “Lección 12. La huelga (II)”, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J. I., GARCÍA VIÑA, J., y VICENTE PALACIO, A., Dirs., SALIDO BANÚS, J. L. y BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., Coords.). Cit. Pág. 440.

centro de trabajo y otro interno que se refiere al uso por parte del empresario de trabajadores no huelguistas a los cuales reasigna en tareas que habitualmente no realizan y que son propias de los trabajadores que sí han secundado la huelga<sup>125</sup>.

El artículo 6.5 del RDLRT establece que “en tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa” impidiéndose además la posibilidad de contratar a trabajadores para sustituir a los huelguistas a través de empresas de trabajo temporal<sup>126</sup>.

La LISOS establece que “los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio”<sup>127</sup> tendrán la consideración de faltas muy graves, pudiendo alcanzar la sanción por ello una cuantía de 187.515 euros<sup>128</sup>.

Aparte de los dos tipos de esquirolaje mencionados con anterioridad, el avance de la tecnología nos permite hablar de otro tipo más, al que se le ha dado el nombre de esquirolaje tecnológico, y que ha sido definido por el TC como “la sustitución de medios humanos por medios mecánicos y automáticos durante la huelga”<sup>129</sup>.

En cuanto a este tipo de esquirolaje lo encontramos principalmente en las huelgas que afectan al sector de radiodifusión y televisión aunque con el avance en la tecnificación de los procesos productivos puede tener lugar en otros sectores<sup>130</sup>.

La jurisprudencia al respecto ha ido variando con el tiempo<sup>131</sup> pues en un primer momento se decretó la licitud del esquirolaje tecnológico alegando que si la empresa empleaba los medios técnicos de los que habitualmente disponía sin adquirir nuevos y empleaba a trabajadores con los que ya contaba sin contratar a otros nuevos, no se

---

<sup>125</sup> RUIZ SAURA, J. E.: “El esquirolaje en la empresa del siglo XXI. Repaso jurisprudencial del caso español”. Cit. Pág. 37.

<sup>126</sup> Art. 8. A) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

<sup>127</sup> Art. 8.10 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

<sup>128</sup> CAMAS RODA, F.: “IV. Derecho colectivo del trabajo”, en AA.VV. (CAMAS RODA, F., Dir.): *Manual de Derecho del Trabajo, Seguridad social y Migraciones Laborales*, 1ª ed., Pamplona (Editorial Aranzadi), 2019, (edición digital).

<sup>129</sup> STS 5 diciembre 2012 (rec. 265/2011)

<sup>130</sup> TALÉNS VISCONTI, E. E.: “Esquirolaje tecnológico: interrogantes abiertos”, *Aranzadi social: Revista Doctrinal*, Vol. 6, Núm. 5, 2013, (edición digital).

<sup>131</sup> CORDERO GORDILLO, V.: “La sustitución de trabajadores huelguistas por medios tecnológicos”, *Lex Social: Revista de los derechos sociales*, Vol. 9, Núm. 1, 2019, Pág. 342.

producía una lesión del derecho de huelga<sup>132</sup>, criterio que cambia con posterioridad cuando se entiende que no solo se lesiona el derecho de huelga cuando se utilizan medios humanos para sustituir a los trabajadores huelguistas sino que esto ocurre también cuando la sustitución se produce utilizando medios mecánicos o tecnológicos que el empresario habitualmente no utiliza y que tiene como objetivo mantener su actividad. Con lo cual se puede afirmar que el esquirolaje tecnológico es contrario a derecho, pues permite que el empresario mantenga su producción durante la huelga sin tener que utilizar mano de obra<sup>133</sup>.

Así pues, aunque la jurisprudencia ya ha abordado el esquirolaje tecnológico, este puede manifestarse de varias maneras y en cada vez un mayor número de sectores, como mencionábamos con anterioridad pudiendo con ello distinguirse distintos supuestos. Por un lado los casos en los que el empresario adquiere medios técnicos o tecnológicos con el objetivo de neutralizar la huelga o minimizar sus efectos, en cuyo caso se vulneraría claramente el derecho de huelga, con lo que también está de acuerdo la jurisprudencia de forma implícita afirmando que “no existe lesión del derecho de huelga si [...] los medios técnicos ya existían, no fueron adquiridos expresamente para hacer frente a los efectos de la huelga”<sup>134</sup>. Por otro lado están aquellos casos en los que dichos medios tecnológicos ya existen en la empresa con anterioridad a la huelga, en cuyo caso si para poner en funcionamiento o utilizar dicha maquinaria se sustituye a los trabajadores huelguistas por no huelguistas está claro que sí se acredita la existencia de esquirolaje tecnológico<sup>135</sup> como confirma el TS apreciando vulneración del derecho de huelga al sustituir a una trabajadora huelguista por otra trabajadora que no tenía asignada la función de la primera<sup>136</sup>.

#### 6.8.- Finalización de la huelga

Dado que la huelga es un fenómeno coyuntural y que aun cuando se convoca de manera indefinida tiene un carácter temporal, está destinada a durar lo menos posible, esto es, el tiempo imprescindible para ayudar a los trabajadores a conseguir sus

---

<sup>132</sup> STS 11 junio 2012 (rec. 110/2011)

<sup>133</sup> RUIZ SAURA, J. E.: “El esquirolaje en la empresa del siglo XXI. Repaso jurisprudencial del caso español”. Cit. Págs. 44 – 45.

<sup>134</sup> STC 17/2017, de 2 de febrero.

<sup>135</sup> TASCÓN LÓPEZ, R.: *El esquirolaje tecnológico*, Pamplona (Editorial Aranzadi), 2018, págs. 88 – 101.

<sup>136</sup> STS 27 enero 2021 (rec. 140/2019)

reivindicaciones<sup>137</sup>. Por ello, se establecen en el ordenamiento diferentes formas o causas que dan lugar a que finalice la huelga siendo estas las siguientes:

- Desistimiento o desconvocatoria por parte de los trabajadores, quienes de acuerdo con el artículo 8.2 del RDLRT pueden dar por finalizado el conflicto en cualquier momento. Además, como señala el TS “el desistimiento de la huelga es un acto de voluntad del comité de huelga u órgano que haya promovido la medida de conflicto que pone fin a la contienda laboral declarada, dándola por concluida con carácter definitivo o al menos indefinido”<sup>138</sup>. Esto puede ocurrir bien porque los trabajadores han obtenido las reivindicaciones por las que luchaban o bien porque se ha agotado la capacidad de mantenerse en huelga por los perjuicios que ello suponía para los trabajadores<sup>139</sup>.

- Acuerdo o pacto entre las partes, ya que de acuerdo también con el anteriormente mencionado artículo 8.2 del RDLRT desde que se produce el preaviso y durante el tiempo que dure la huelga tanto el Comité como el empresario o los representantes de estos deben negociar para llegar a un acuerdo que tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

- Mediación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que de acuerdo con el artículo 9 del RDLRT “podrá ejercer su función de mediación desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto”<sup>140</sup>.

- Acuerdo del Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo, ya que el artículo 10 del RDLRT permite hacerlo cuando sea aconsejable ya que debido a la duración o las consecuencias de la huelga se cause un perjuicio grave la economía del país.

- Finalización del tiempo previsto de duración de la huelga en los casos de huelgas de duración determinada, siendo este además el modo más habitual por el cual finaliza una huelga<sup>141</sup>.

---

<sup>137</sup> VIVERO SERRANO, J. B.: *La terminación de la huelga*, 1ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2007, pág. 13.

<sup>138</sup> STS 17 diciembre 1999 (rec. 3163/1998)

<sup>139</sup> BARCELÓ FERNÁNDEZ, J.: “Lección 12. La huelga (II)”, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J. I., GARCÍA VIÑA, J., y VICENTE PALACIO, A., Dirs., SALIDO BANÚS, J. L. y BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., Coords.). Cit. Pág. 448.

<sup>140</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “Capítulo 4. La huelga y el derecho de huelga”. Cit. Pág. 128.

<sup>141</sup> VIVERO SERRANO, J. B.: *La terminación de la huelga*. Cit. Pág. 19.

## 7.- Límites de la huelga

El derecho de huelga, al igual que el resto de derechos, no es ilimitado sino que debe conjugarse con el resto de derechos que protege el ordenamiento, especialmente con aquellos de rango constitucional<sup>142</sup>.

El primero de estos límites al que ya se ha hecho mención con anterioridad en el desarrollo de este trabajo, es el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad recogidos en el artículo 28.2 de la Constitución.

El segundo límite se refiere al mantenimiento del orden público y la seguridad del Estado por parte del Gobierno quien, de acuerdo con la normativa puede “declarar el estado de alarma, en todo o parte del territorio nacional cuando se produzca una paralización de servicios públicos esenciales para la comunidad<sup>143</sup>. Además, las autoridades tendrán facultades como el desalojo de locales, el cierre de establecimientos o la disolución de reuniones y manifestaciones en vías públicas que pueden afectar al desarrollo de la huelga, aunque estas deben ser “graduales y proporcionales a las circunstancias”<sup>144</sup>.

El tercero y último de los límites al derecho de huelga es la prohibición de abusos y coacciones ya que debido a la naturaleza de este, conlleva limitaciones para el empresario, influye en los trabajadores que no se suman al paro y puede acabar afectando a terceros. Por ello y para evitar que se produzcan estos posibles abusos existen las reglas que se encargan de cómo debe ser la convocatoria de huelga o cómo deben fijarse los servicios de seguridad y mantenimiento<sup>145</sup>, asuntos sobre los que ya hemos tratado en este trabajo.

## 8.- Efectos de la huelga

### 8.1.- Efectos de la huelga legal

Por lo que respecta a los trabajadores que secundan la huelga, su participación en la misma no extingue la relación laboral ni puede ser motivo de sanción alguna, excepto

---

<sup>142</sup> MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: “Capítulo 10. Huelga y conflicto colectivo”, en MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. Cit. Pág. 431.

<sup>143</sup> Art. 4 de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.

<sup>144</sup> Art. 23 de la Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de protección de la seguridad ciudadana.

<sup>145</sup> MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: “Capítulo 10. Huelga y conflicto colectivo”, en MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J. Cit. Pág. 434.

en el caso de que el trabajador durante el tiempo que dure la huelga, incurra en falta laboral<sup>146</sup>. Durante la misma se entiende que el contrato de trabajo queda en suspensión<sup>147</sup> y que no se tiene derecho a percibir el salario<sup>148</sup>, ni el de la jornada ni el referido a otros conceptos denominados “salarios diferidos” dentro de los cuales se encuentran por ejemplo la parte proporcional de las pagas extraordinarias y el descanso semanal<sup>149</sup> pero no así el salario correspondiente a los días festivos o a las vacaciones<sup>150</sup>.

Por otro lado, durante la duración de la huelga, el trabajador huelguista permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social<sup>151</sup>, suspendiéndose la obligación de cotizar tanto por parte del empresario como por parte del trabajador, además de que este último no tendrá derecho ni a la prestación por desempleo ni a la económica por incapacidad laboral temporal<sup>152</sup>.

En cuanto a los trabajadores que no secundan la huelga, estos tienen derecho a hacerlo, debiendo los trabajadores huelguistas respetar su libertad de trabajo<sup>153</sup>, lo que provoca que su contrato de trabajo permanezca vigente y no se suspenda ni el deber de trabajar ni el derecho a percibir el salario correspondiente por ello<sup>154</sup>.

## 8.2.- Efectos de la huelga ilegal

El trabajador que participe en una huelga ilegal perderá el salario por los días no trabajados y además, al tratarse de faltas injustificadas tendrá otros efectos laborales como la reducción de los días de vacaciones retribuidos en tantos días existan faltas de asistencia injustificadas<sup>155</sup>, aunque el hecho de que se trate de una huelga ilícita no extingue por sí solo el contrato de trabajo sino que lo suspende<sup>156</sup>.

---

<sup>146</sup> Art. 6.1 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>147</sup> Art. 45.1 L) del 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.

<sup>148</sup> Art. 6.2 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>149</sup> AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: *Introducción al derecho colectivo del trabajo. Derecho Sindical*. Cit. Pág. 258.

<sup>150</sup> STS 18 abril 1994 (rec. 2555/1993)

<sup>151</sup> Art. 166.7 del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social

<sup>152</sup> Art. 6.3 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>153</sup> Art. 6.4 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>154</sup> STC 11/1998, de 13 de enero.

<sup>155</sup> STS 11 octubre 1994 (rec. 190/1994)

<sup>156</sup> AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: *Introducción al derecho colectivo del trabajo. Derecho Sindical*. Cit. Pág. 260.

Por otro lado, el hecho de que la huelga sea declarada ilegal no es un elemento determinante para imputar incumplimientos contractuales a los trabajadores, sino que ha de analizarse el concreto comportamiento de estos en la huelga, es decir, su participación activa en la misma<sup>157</sup> la cual no está recogida como causa justa de despido en los artículos 54.1 ET y 16.1 RDLRT aunque el Alto Tribunal entiende que esta conducta sí debe incluirse dentro de alguno de estos preceptos, por lo que, en consecuencia, el trabajador huelguista puede ser sancionado<sup>158</sup> e incluso despedido por causas disciplinarias<sup>159</sup> si ha tenido una participación activa en la huelga<sup>160</sup>.

Por su parte el empresario puede pedir que se le indemnice por los daños y perjuicios que le sean causados por las conductas ilícitas que tengan lugar tanto en las huelgas legales como especialmente en las ilegales ya que como señala el TC “los arts. 1101 y 1902 del Código Civil obligan a todo aquel que causa un daño a otro a repararlo, cabe afirmar que en el ámbito laboral y a falta de norma legal expresa que baremice las indemnizaciones o establezca topes a su cuantía, en principio, la indemnización procedente deberá ser adecuada, proporcionada y suficiente para alcanzar a reparar o compensar plenamente todos los daños y perjuicios”<sup>161</sup>, exigiéndose por tanto una proporcionalidad entre el daño y la reparación ya que “no basta con que la huelga origine un daño a la empresa sino que es preciso que el daño sea grave y haya sido buscado por los huelguistas más allá de lo que es razonablemente requerido por la propia actividad conflictiva”<sup>162</sup>.

Finalmente la huelga ilegal puede tener efectos en materia de Seguridad Social. Las ausencias al trabajo computaban a efectos de despido objetivo por absentismo de acuerdo con el apartado d) del artículo 52 ET hasta que dicho precepto fue derogado por la Ley 1/2020, de 15 de julio. En la actualidad el paro ilícito presenta como consecuencia que el trabajador no queda en situación de alta especial como ocurría en las huelgas legales sino que en esta ocasión queda en situación de baja de la Seguridad

---

<sup>157</sup> STC 13/1986, de 30 de enero.

<sup>158</sup> Art. 58.1 del 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.

<sup>159</sup> Art. 54.1 del 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.

<sup>160</sup> BARCELÓ FERNÁNDEZ, J.: “Lección 12. La huelga (II)”, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J. I., GARCÍA VIÑA, J., y VICENTE PALACIO, A., Dirs., SALIDO BANÚS, J. L. y BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., Coords.). Cit. Pág. 454.

<sup>161</sup> STS 19 febrero 1999 (rec. 2085/1998)

<sup>162</sup> STC 41/1984, de 21 de marzo.

Social, lo que le supone una interrupción de sus cotizaciones<sup>163</sup>.

*Tabla 3. Esquema de sujetos con derecho de huelga.*

Efectos huelga legal	Efectos huelga ilegal
<ul style="list-style-type: none"><li>• Suspensión del contrato</li><li>• Permite descuentos salariales</li><li>• No sancionable</li><li>• Situación de alta asimilada en la SS</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Suspensión del contrato</li><li>• Permite descuentos salariales</li><li>• Sancionable participación activa</li><li>• Situación de baja de la SS</li></ul>

*Fuente: elaboración propia*

---

<sup>163</sup> BARCELÓ FERNÁNDEZ, J.: “Lección 12. La huelga (II)”, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J. I., GARCÍA VIÑA, J., y VICENTE PALACIO, A., Dirs., SALIDO BANÚS, J. L. y BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., Coords.). Cit. Pág. 455.

## IX. Conclusiones

Primera. La huelga es la manifestación principal del conflicto por parte de los trabajadores y uno de los medios legítimos de los que disponen para promocionar y defender sus intereses, siendo una cesación del trabajo que se produce de manera colectiva capaz de permitir una interrupción en el desarrollo normal de la actividad laboral. Por ello este derecho permite a los trabajadores incumplir con sus obligaciones contractuales sin que ello pueda suponer ningún tipo de perjuicio para los mismos.

Segunda. El ejercicio del derecho de huelga presenta una doble vertiente, por un lado a nivel individual en el sentido en que el trabajador se adhiera o no a la huelga y por otro lado un nivel colectivo referido a la gestión del propio conflicto.

Tercera. Los orígenes de la huelga en España se remontan al siglo XIX, cuando empezaba a cobrar fuerza e importancia el movimiento obrero coincidiendo con el inicio de la Revolución Industrial, momento en el que las malas condiciones de trabajo a las que se veía sometida la clase obrera provocara que empezaran a surgir protestas cada vez más organizadas. Desde entonces se han ido sucediendo periodos históricos en los cuales se ha pasado de su prohibición a su tolerancia hasta alcanzar en la actualidad el reconocimiento como derecho fundamental que le otorga la norma máxima de nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución.

Cuarta. En la actualidad la regulación de este derecho no se realiza de manera adecuada pues, pese a ser un derecho fundamental y por tanto tener que regularse mediante una Ley Orgánica no existe dicha ley a día de hoy. Es por ello que se aplica el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, siendo esta una norma preconstitucional que fue revisada y completada por el Tribunal Constitucional mediante su sentencia 11/1981, de 8 de abril sirviendo esta como de complementariedad y matización de aspectos del Real Decreto. Además, también se regula en el artículo 28.2 de la Constitución así como en el artículo 315 del Código Penal.

Quinta. Es por ello que urge regular el derecho de huelga de manera inmediata, ya no solo porque al tratarse de un derecho fundamental así lo exija la propia Constitución, sino también para evitar la incertidumbre que provoca la situación normativa actual que genera tanto su aplicación como su interpretación y ello solo sería posible con la

aprobación de la tan necesaria Ley Orgánica que regule el ejercicio de la huelga en España y que incluya todos los aspectos necesarios para ello ya que a día de hoy se encuentran diseminados en las diferentes normativas y jurisprudencia enunciadas con anterioridad.

Sexta. En cuanto a los sujetos que pueden ejercer el derecho de huelga hemos de señalar que los mismos deben ser trabajadores. A partir de aquí podemos distinguir entre los que se rigen por el Estatuto de los Trabajadores y los funcionarios públicos que se rigen por el Estatuto Básico del Empleado Público. Estos segundos tienen una mayor restricción pues, aparte de tener la obligación de mantener unos servicios mínimos existen determinados funcionarios que en ningún caso pueden ejercer este derecho.

Séptima. El derecho de huelga al igual que el resto no es ilimitado y por ello debe regularse estableciendo una serie de acciones que garanticen su eficacia siendo destacable en el caso de la huelga el establecimiento de unos servicios de mantenimiento que garanticen la seguridad de las personas y el correcto funcionamiento de las instalaciones así como también unos servicios esenciales los cuales no se definen como tal de manera exacta en ninguna disposición lo que ha obligado a los tribunales a tratar de determinar en qué casos nos encontramos ante este tipo de servicios,

Octava. Es necesario por lo tanto que en la futura y necesaria Ley Orgánica que regule el derecho de huelga se establezca de manera clara cuáles son o qué se entiende por estos determinados servicios esenciales mediante la elaboración de un listado cerrado para que dejen de ser los tribunales los que se vean obligados a intervenir para determinarlo en cada uno de los conflictos que se producen, debiendo además estos servicios garantizar y proteger el ejercicio de la huelga para evitar así que se produzcan abusos tanto por parte de los trabajadores como de los empresarios.

Novena. El desarrollo de las huelgas produce una serie de efectos tanto en los trabajadores huelguistas como en los no huelguistas a nivel de diferentes aspectos tales como contrato, percepciones salariales, posibles sanciones o situación en la Seguridad Social.

## X. Bibliografía

- AGRA VIFORCOS, B. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: *Introducción al derecho colectivo del trabajo. Derecho Sindical*, 2ª ed., León, (Eolas), 2017.
- ALFONSO MELLADO, C. L.: “Tema 21. Conflictos colectivos, huelga y cierre patronal”, en AA.VV. (GOERLICH PESET, J.M., Dir. y GARCÍA ORTEGA, J., Coord.): *Derecho del trabajo*, 9ª ed., Valencia, (Tirant lo Blanch), 2021.
- BARCELÓ FERNÁNDEZ, J.: “Lección 12. La huelga (II)”, en AA.VV. (GARCÍA NINET, J. I., GARCÍA VIÑA, J., y VICENTE PALACIO, A., Dirs., SALIDO BANÚS, J. L. y BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., Coords.): *Manual de derecho sindical*, 4ª ed., Barcelona (Atelier), 2017.
- CAMAS RODA, F.: “IV. Derecho colectivo del trabajo”, en AA.VV. (CAMAS RODA, F., Dir.): *Manual de Derecho del Trabajo, Seguridad social y Migraciones Laborales*, 1ª ed., Pamplona (Editorial Aranzadi), 2019.
- CORDERO GORDILLO, V.: “La sustitución de trabajadores huelguistas por medios tecnológicos”, *Lex Social: Revista de los derechos sociales*, Vol. 9, núm. 1, 2019.
- CRESPÁN, J. y FALGUERA, M. A.: “Huelga, empresa y servicios esenciales, hoy. Reflexiones sobre la situación en España”, *Ayer*, núm. 4, 1991.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: “Derecho de huelga y servicios esenciales de la comunidad en el ámbito de las telecomunicaciones”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 87, 2006.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Comité de huelga”, en AA.VV.: (BAYLOS GRAU, A., FLORENCIO THOMÉ, C. y GARCÍA SCHWARZ, R., Coords.): *Diccionario internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2014.
- GARCÍA ORTEGA, J.; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.: *Curso básico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 17ª ed., Valencia, (Tirant lo Blanch), 2021.

- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: “Capítulo 13. Huelga, cierre patronal y proceso de conflicto colectivo”, en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de derecho del trabajo*, 11ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2021.
- GIL PLANA, J.: “La titularidad del derecho de huelga de funcionarios públicos”, *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 159, 2013.
- MARTÍN AGUADO, A.: “Derecho de huelga: por una regulación garantista y avanzada”, *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 2, 1993.
- MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: “Capítulo 10. Huelga y conflicto colectivo”, en MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del trabajo*, 30ª ed., Madrid, (Tecnos), 2021.
- MARTÍNEZ NÚÑEZ, I.; MÁRQUEZ PRIETO, A.; JIMÉNEZ REMEDIOS, J.J.; GRACIANI GARCÍA, M.; GONZÁLEZ DANIEL, M.; GONZÁLEZ COTRO, A.; DELGADO CARO, B. y CÁMARA LÓPEZ, M.: *Practicum Recursos Humanos*, 1ª ed., Valladolid, (Lex Nova), 2016.
- MARZAL, A.: *La huelga hoy en el derecho social comparado*, Barcelona, (J.M. Bosch Editor), 2005.
- MERCADER UGUINA, J. R.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 14ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2021.
- y GOERLICH PESET, J. M.; ARADILLA MARQUÉS M. J. y MORENO SOLANA, A.: *Practicum social 2015*, 1ª ed., Valladolid, (Lex Nova), 2015.
- MOLERO MANGLANO, C.: *Derecho sindical*, 1ª ed., Madrid, (Dykinson), 1996.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: “Las huelgas ilegales: especial referencia a la huelga político-social”, *Lex Social*, núm. 2, 2021.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: *El derecho de huelga: configuración y régimen jurídico*, 1ª ed., Pamplona (Editorial Aranzadi), 2019.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: “El derecho fundamental de huelga de los empleados públicos: un modelo de regulación insuficiente y la necesidad de su revisión”,

*Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 11, núm. 2, 2021.

MONREAL BRINGSVAERD, E.: *Huelga en servicios esenciales. Análisis de la jurisprudencia española*, 1ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2008.

NAVARRETE LORENZO, M. y PUYAL ESPAÑOL, E.: “Conflictividad laboral: la huelga. Concepto, estadísticas y teoría”, *Acciones e investigaciones sociales*, núm. 3, 1995.

OJEDA AVILÉS, A.: “Capítulo 16. La huelga”, en OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, 8ª ed., Madrid, (Tecnos), 2003.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “Capítulo 4. La huelga y el derecho de huelga”, en PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: *Derecho sindical*, 5ª ed., Madrid (Centro de Estudios Financieros), 2020.

PORRET GELABERT, M.: “La huelga, el asociacionismo sindical y el lockout en países desarrollados”, *Revista técnico laboral*, núm. 122, 2009.

RAMOS PÉREZ-OLIVARES, A.: “Aproximación histórica al tratamiento de la huelga en la España preconstitucional”, *Saberes: Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales*, núm. 7, 2009.

RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R.: “Legislación laboral y conflictos sociales: del franquismo a la democracia”, en AA.VV. (REIG TAPIA, A. y SÁNCHEZ CERVELLÓ, J. Coords.): *Transiciones en el mundo contemporáneo*, 1ª ed., Tarragona, (Universitat Rovira i Virgili), 2016.

RUIZ RESA, J.: “El acervo autoritario en el sistema jurídico español y su impacto en la devaluación de la huelga como derecho fundamental”, *Precedente. Revista jurídica*, vol. 20, 2021.

RUIZ SAURA, J. E.: “El esquirolaje en la empresa del siglo XXI. Repaso jurisprudencial del caso español”, *DELOS: Desarrollo Local Sostenible*, núm. extra 1, 2021.

SALA FRANCO, T.: *Derecho sindical*, 3ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2020.

- SÁNCHEZ CERVERA, J. M.: “Capítulo XXII. El conflicto colectivo”, en AA.VV. (MOLERO MANGLANO, C., Dir.): *Manual de derecho del trabajo*, 15ª ed., Valencia, (Tirant lo Blanch), 2017.
- SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, B.: “El derecho de huelga en la era digital: el esquirolaje tecnológico”, *Revista jurídica de la Comunidad de Madrid*, núm. 2021, 2021.
- SERRANO MAÍLLO, M. I.: “El derecho a informar de los piquetes en las huelgas y sus excesos coactivos”, *RDUNED. Revista de derecho UNED*, núm. 18, 2016.
- TALÉNS VISCONTI, E. E.: “Esquirolaje tecnológico: interrogantes abiertos”, *Aranzadi social: Revista Doctrinal*, Vol. 6, núm. 5, 2013.
- TASCÓN LÓPEZ, R.: *El esquirolaje tecnológico*, Pamplona (Editorial Aranzadi), 2018.
- VIVERO SERRANO, J. B.: *La terminación de la huelga*, 1ª ed., Valencia (Tirant lo Blanch), 2007.
- VIVERO SERRANO, J. B.: “La huelga como derecho fundamental”, *Anales de la facultad de Derecho (Universidad de La Laguna)*, núm. 19, 2002.

## **Jurisprudencia Tribunal Constitucional**

STC 11/1981, de 8 de abril

STC 26/1981, de 17 de julio

STC 33/1981, de 5 de noviembre

STC 72/1982, de 2 de diciembre

STC 41/1984, de 21 de marzo

STC 13/1986, de 30 de enero

STC 51/1986, de 24 de abril

STC 38/1990, de 1 de marzo

STC 123/1990, de 2 de julio

STC 36/1993, de 8 de febrero

STC 332/1994, de 19 de diciembre

STC 137/1997, de 21 de julio

STC 11/1998, de 13 de enero

STC 80/2005, de 4 de abril

STC 259/2007, de 19 de diciembre

STC 17/2017, de 2 de febrero

## **Jurisprudencia Tribunal Supremo**

STS 14 febrero 1990 (RJ 1990, 1088)

STS 18 abril 1994 (rec. 2555/1993)

STS 11 octubre 1994 (rec. 190/1994)

STS 19 febrero 1999 (rec. 2085/1998)

STS 17 diciembre 1999 (rec. 3163/1998)

STS 10 noviembre 2006 (rec. 130/2005)

STS 11 junio 2012 (rec. 110/2011)

STS 5 diciembre 2012 (rec. 265/2011)

STS 25 abril 2019 (rec. 236/2017)

STS 27 enero 2021 (rec. 140/2019)

### **Jurisprudencia Tribunales Superiores de Justicia**

STSJ Galicia de 30 de octubre de 2003 (rec. 4955/2003)

STSJ País Vasco de 4 de febrero de 2014 (rec. 48/2014)