



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Régimen Jurídico del Derecho de Huelga

Autor

Borja Deus Alonso

Director

Ángel Luis de Val Tena

Facultad de Derecho / Universidad de Zaragoza
2015

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	5
	1. Delimitación objeto del trabajo.....	5
II.	LA HUELGA DESARROLLO HISTÓRICO.....	6
	1. Inicios de la huelga en Europa.....	6
	2. La huelga en España: Evolución.....	8
III.	EL DERECHO DE HUELGA EN LA CONSTITUCIÓN.....	10
IV.	TITULARIDAD.....	12
V.	CONTENIDO Y GARANTÍAS DEL DERECHO DE HUELGA.....	14
VI.	CLASES DE HUELGAS.....	18
VII.	HUELGA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....	20
VIII.	PROCEDIMIENTO DE EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.....	23
IX.	LIMITES AL DERECHO DE HUELGA.....	28
X.	HUELGAS ILEGALES Y ABUSIVAS	34
XI.	EFFECTOS DE LA HUELGA TANTO LEGAL COMO ILEGAL.....	37

XII.	CONCLUSIONES.....	42
XIII.	BIBLIOGRAFÍA.....	45
XIV.	JURISPRUDENCIA CONSULTADA.....	47

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

ASAC – Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos

CE – Constitución Española

CP – Código Penal

ET – Estatuto de los trabajadores

LOPJ – Ley Orgánica del Poder Judicial

RD – Real Decreto

RD-Ley – Real Decreto Ley

STC – Sentencia del Tribunal Constitucional

STS – Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ – Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TC – Tribunal Constitucional

TSJ – Tribunal Superior de Justicia

I. INTRODUCCIÓN

1. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DEL TRABAJO

En el presente trabajo se aborda el análisis del régimen jurídico del derecho de huelga, partiendo de su marco normativo regulador, a la vez de la interpretación jurisprudencial. El interés del tema deriva del reconocimiento del derecho de huelga como un derecho fundamental por la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico.

La huelga en España es, tras su reconocimiento constitucional como derecho para la defensa de los trabajadores una parte esencial de la idea de Estado social y democrático de Derecho. Se trata de un derecho de titularidad individual pero cuyo ejercicio es colectivo.

Ciertamente, en nuestro país, aunque también en países vecinos miembros de la Unión Europea, la huelga ha asumido un papel protagonista y de gran magnitud debido a la situación económica y social en la que nos encontramos.

El presente trabajo se realiza con el objetivo de profundizar en el conocimiento del derecho de huelga como derecho fundamental, como libertad pública, así como entender su régimen jurídico.

La metodología seguida para su desarrollo trata los siguiente bloque temáticos:

En primer lugar, se ha situado el objeto de estudio (art. 28.2 CE) en su marco general, con el objetivo de asentar las premisas desde las que partir para realizar una correcta interpretación.

Una vez entendido y situado el objeto de estudio se afrontará el tratamiento de su evolución y desarrollo a lo largo de la historia para tener un conocimiento del gran logro social que ha supuesto el reconocimiento de este derecho.

Asimismo y como eje central del presente trabajo serán analizadas tanto el contenido del propio derecho referido tanto a la titularidad, con especial atención a la llevada a cabo por los funcionarios públicos, clases de huelgas y sus límites.

Finalmente, se hará una reflexión sobre los efectos que conlleva el ejercicio de este derecho fundamental.

II. LA HUELGA: DESARROLLO HISTÓRICO

1. INICIOS DE LA HUELGA EN EUROPA

El origen de la huelga está estrechamente vinculado con el desarrollo del movimiento sindical. Los inicios de la huelga pueden remontarse a los primeros movimientos obreros en la Inglaterra de finales del siglo XVIII y principios del XIX, es aquí donde empieza a surgir la idea de movimiento obrero y el concepto de clase.

Un elemento que se podría considerar esencial en los cambios originados en la revolución industrial fue la idea del *maquinismo*, expresión utilizada por *Mantoux*¹. Los adelantos tecnológicos modificaron la naturaleza del trabajo y las condiciones en las que el mismo se desarrolla, lo que influyó en la percepción de las relaciones laborales por trabajadores y empresarios.

Es en esta situación de enfrentamiento entre capital y trabajo donde surgirá la huelga como medio para obtener mejores condiciones salariales en particular y laborales en general.

En esta primera etapa, que se extiende en Europa entre los siglos XVIII y XIX, es entendida como algo hostil, que se refleja en la persecución de la huelga y en la percepción de los sindicatos como unas asociaciones ilícitas. Esto se pone de manifiesto

¹ PAUL MANTOUX (París, 1877- *id.*, 1956) Historiador francés. Pionero en el estudio moderno de la Revolución industrial británica, abriendo nuevos horizontes de investigación. Autor de *La Revolución industrial del s. XVIII* (1906).

en la Inglaterra de 1725 en la que el rey Jorge I establece la pena de muerte para los huelguistas². Esta persecución penal se mantuvo hasta 1871.

El gran desarrollo que el movimiento sindical inglés tuvo en la primera mitad del siglo XIX indujo al gobierno a dictar una Ley sobre asociaciones sindicales -*Trade Union Act*- de 1871 .

En 1875 una ley -*Conspiracy and Protection of Property Act*- excluía de toda sanción penal a los actos cometidos dentro de un conflicto colectivo de trabajo sin embargo la huelga, muchas veces, siguió siendo reprimida como delito.

Pero esta penalización de la huelga no existía solo en Inglaterra sino también en otros países europeos.

Así, por ejemplo, en Francia los restos de la revolución también imprimieron un carácter penalista a los inicios de la huelga. Quedando recogidas de este modo en el código penal francés de 1810 penas privativas de libertad de hasta 3 meses a todo huelguista. Debieron transcurrir dos siglos desde el fin de la revolución francesa de 1789 para que una Constitución de la IV República reconociese, después de finalizada la primera guerra mundial, la huelga como derecho sin sanción alguna.

En sus inicios la huelga fue considerada como algo ilegal en Francia, como delito, lo cual fue suprimido en 1864. Fue la llamada ley Chapelier³ la que en un principio prohibió expresamente en 1791 la organización de los trabajadores y establecía la huelga como delito. Esta ley será reforzada por distintos decretos pero es durante el código penal napoleónico cuando la huelga será sancionada con mas detalle.

Ya en el siglo XX la ocupación alemana del país puso fin de una manera temporal a los logros obtenidos por el movimiento obrero.

Después de la segunda guerra mundial se restablece la huelga como un derecho y serán derogadas todas las leyes anteriores. La consideración de la huelga como un derecho público de marcado carácter social y en un mismo plano de igualdad con respecto a los

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

³ Debe su nombre al abogado Isaac Le Chapelier, fue promulgada en Francia durante la Asamblea nacional constituyente el 14 de junio de 1791. Esta ley prohibía toda clase de asociaciones y establecía la libertad de empresa. Esta ley fue aprobada junto con la abolición del Antiguo Gremio, así como de las corporaciones que formaran parte de el.

restantes derechos contenidos en la Constitución de la IV República suponía la imposibilidad de que fuera sancionada no solo ya en el plano penal sino en el civil. Ya en tiempos más cercanos en la Constitución de la V república de 1958 se entiende que el derecho de huelga es un derecho humano fundamental.

2. LA HUELGA EN ESPAÑA: EVOLUCIÓN

En el caso de España, el derecho de huelga ha tenido un desarrollo distinto al resto de Europa. Las huelgas en nuestro país fueron legalizadas hace un siglo, estando tipificada como delito en los Códigos Penales de 1848 y 1870⁴. La primera ley de huelgas que España tuvo data de 1909, fue la Ley de 27 de abril de 1909, de Huelgas y Coligaciones. Se trató de una Ley que reconoció la huelga por motivos profesionales y estableció plazos de preaviso y sanciones para los infractores garantizando la libertad de trabajo de los no coaligados.

Desde entonces el desarrollo de la huelga ha pasado por tres etapas: una primera de legalización hasta la caída de la Segunda República. En segundo lugar, una etapa de prohibición durante el régimen franquista; y, finalmente, el reconocimiento constitucional del derecho de huelga iniciado con la transición política.

En España no fueron toleradas las huelgas hasta 1901 y no hubo reconocimiento expreso hasta la aprobación de la Ley de Huelgas y Coligaciones, antes mencionada.

Esta ley procedió a la derogación del artículo 556 del Código Penal de 1870, reconociendo la licitud de la huelga:

“Tanto los patronos como los obreros pueden coaligarse, declararse en huelga y acordar el paro para los efectos de sus respectivos intereses” (Art.1 Ley de huelgas y coligaciones de 1909).

Esta etapa de licitud de la huelga concluye formalmente con la promulgación del Fuero del Trabajo (Decreto de 9 de marzo de 1938), que estimaba como delitos «los actos

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

individuales o colectivos que de algún modo turben la normalidad de la producción o atenten contra ella». Consecuentes con esta condena a todo tipo de huelga, una vez ya asentado el gobierno franquista, en el Código Penal promulgado en 1944 se tipificaba como delito de sedición las huelgas de obreros; esto tuvo como consecuencia la disminución durante el siguiente decenio del número de huelgas.

Esta reducción en las huelgas se vio interrumpida por una de las mayores huelgas que hubo durante todo el régimen franquista, la huelga de 1962 que fue silenciada en su momento y que tuvo durante más de dos meses en pie de guerra a la minería asturiana, solidarizándose posteriormente León, Vizcaya, Guipúzcoa, Riotinto, Zaragoza, Cartagena, Murcia, Valencia y Barcelona⁵.

Más adelante, ya en 1965 y aún en el seno de la dictadura, se llevo a cabo una reforma del Código Penal, y esta reforma no podía ser ajena a la situación internacional. La mencionada reforma supuso un cambio en la consideración de que el delito de sedición solo se aplicará a las huelgas que atenten contra la seguridad del Estado o perturben de manera grave la producción nacional.

Durante el periodo convulso que los españoles hemos denominado *transición*, periodo que va desde la muerte del dictador Francisco Franco el 20 de noviembre de 1975 hasta la promulgación de la Constitución el 27 de diciembre de 1978, en ese momento previo a la constitución se aprobó la primera norma de nuestro ordenamiento que reconoce el derecho a la huelga: fue el RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

La importancia de este texto preconstitucional radica en que, aún habiendo sido considerados inconstitucionales muchos de sus artículos, mantiene en lo referente a la huelga plena vigencia; derecho de huelga que otros países de nuestro entorno disfrutaban desde treinta años antes.

⁵ La huelga minera de Asturias de 1962 fue una huelga obrera que tuvo lugar en la primavera de 1962 durante el franquismo. En 1962, siete mineros fueron despedidos del Pozo San Nicolás (*Nicolasa*) de Mieres (Asturias) tras reivindicar mejoras laborales y salariales. Fue el punto de partida de una huelga que duró entre abril y junio en las Cuencas Mineras asturianas.

III. EL DERECHO DE HUELGA EN LA CONSTITUCIÓN

En primer lugar, para entender el derecho de huelga debemos dar una definición de huelga. Esta es entendida como la medida de los trabajadores consistente en la perturbación del proceso productivo a través de la realización de diversos comportamientos posibles, pero principalmente en la abstención o cesación del trabajo decididos de forma concertada y ejercidos colectivamente por los trabajadores para la defensa de sus intereses⁶. Por tanto habrá huelga sencillamente desde el punto y hora en que varios trabajadores deciden coordinarse para superar una discrepancia con el empresario, y adoptan conjuntamente el rechazo del trabajo como medida *ad hoc*⁷.

La perturbación del proceso de producción debe llevarse a cabo de forma pacífica y no violenta, además debe existir un concierto entre los trabajadores y quienes intervienen en el proceso y debe tener como objetivo reivindicar una mejora en las condiciones económicas o en general en las condiciones de trabajo.

En nuestra constitución la huelga ha sido elevada a rango de derecho: el reconocimiento constitucional de este derecho aparece recogido en el art. 28.2 CE⁸. Lo significativo de este derecho es la calificación como derecho fundamental que le ha conferido nuestra ley suprema, puesto que es un derecho recogido dentro de la Sección 1ª del Capítulo II bajo el título “De los derechos fundamentales y de las libertades públicas”, esto le imprime una protección máxima⁹. Lo que caracteriza a este derecho es que, en primer lugar, puede ser ejercitado inmediatamente sin necesidad de ningún tipo de ley, tienen eficacia directa.¹⁰

En segundo lugar, esta protegido por un sistema de garantías jurisdiccionales que prevé unos mecanismos específicos de tutela; estos mecanismos aparecen recogidos en el art.

⁶ MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del trabajo*, 20ª ed., Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2012... p.447.

⁷ ANTONIO OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, 8ª ed. Editorial Tecnos, Madrid, 2003... p.479.

⁸ “Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

⁹ ALFREDO MONTOYA MELGAR, *Derecho del trabajo*, 30ª edición, Madrid, 2009...p.737.

¹⁰ Art. 53.1 CE “ Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos”.

53.2 CE.¹¹ Su tutela queda garantizada a través del recurso de inconstitucionalidad pero además de una tutela especial para preservar su ejercicio frente a vulneraciones por parte de otros sujetos o incluso de los poderes públicos.

El derecho de huelga es un derecho de los trabajadores¹², lo que supone, ante todo, que no se trata tan solo de establecer, frente a anteriores normas prohibitivas del hecho huelguístico, un marco de libertad de huelga, sino que determinadas medidas de presión de los trabajadores frente a los empresarios merecen decididamente la protección y tutela del ordenamiento jurídico¹³.

Como todos los derechos constitucionales, el derecho de huelga no es renunciable ni minorable por pacto individual, pero si que es admitida en nuestro sistema la renuncia temporal a su ejercicio en convenio colectivo¹⁴.

Por otra parte, la huelga al ser además un derecho constitucional, es merecedor de la mayor expresión legislativa. En este sentido, es la CE la que lo ha elevado al cuadro de los derechos subjetivos. Una gran parte de la doctrina y la jurisprudencia entienden que el derecho de huelga es un derecho subjetivo publico. Por la protección reforzada que le da el art. 53.2 CE, el derecho de huelga entra en la categoría de derecho subjetivo publico de eficacia *erga omnes*.

Este derecho publico subjetivo se defiende y surge cuando hay una relación entre el particular y el Estado.

En definitiva nuestro texto constitucional reconoce la huelga como un derecho fundamental, como un derecho público subjetivo al haber sido incorporado al derecho

¹¹ “Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el art 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el art 30”.

¹² G. BARREIRO, *La huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo*, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución, Madrid, 1980.

¹³ MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del trabajo*, 20ª ed, Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2012... p.452.

¹⁴ Art. 8 RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo “*Los convenios colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho*”.

positivo y articulado según cauces de garantía y protección. Así se cumplen las exigencias de una de las cláusulas del Estado social y democrático de derecho que, entre otras, tiene la de legitimar medios de defensa a los intereses de los grupos y estratos de la población socialmente dependientes y entre los que se encuentra “otorgar reconocimiento constitucional a un instrumento de presión que la experiencia secular ha mostrado ser necesario para la afirmación de los intereses de los trabajadores en los conflictos socioeconómicos, conflictos que el Estado social no puede excluir, pero a los que sí puede y debe proporcionar los adecuados cauces institucionales”¹⁵.

El Tribunal Constitucional ha puesto de relieve que toda regulación del tema de la huelga tiene cabida en nuestra constitución siempre que no viole el derecho de huelga o atente contra su contenido esencial. El derecho de huelga tiene, por lo tanto, sus propios límites, visión compartida también por el Tribunal Constitucional, de tal manera que los derechos reconocidos en la Constitución solo pueden quedar acotados por los propios límites que el texto constitucional haya previsto, por lo que se acepta la idea de que la imposición de límites al derecho de huelga es algo necesario.

El derecho de huelga, como el Tribunal Constitucional afirma expresamente en su Sentencia 11/1981, es un derecho de titularidad individual, pero de ejercicio colectivo, lo que supone que la decisión de ejercer, o no, la huelga corresponde estrictamente al trabajador individual; pero el ejercicio del derecho requiere del concurso de otros trabajadores, pues la huelga de un solo trabajador no es huelga, sino que constituye un incumplimiento contractual.

IV. TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

Como precedentemente ya se ha señalado que, los derechos fundamentales, los derechos públicos subjetivos, tienen una titularidad que corresponde a una persona, tienen un único titular, el ciudadano.

Al ser la huelga uno de estos derechos, esta misma cualidad ha de predicarse para el derecho de huelga, afirmando que la titularidad corresponde a los trabajadores

¹⁵ STC 11/1981 de 8 abril 1981, (RTC 1981, 11).

considerados individualmente. Así mismo, y a diferencia de otros ordenamientos, en el sistema español la titularidad del derecho de huelga no es colectiva, ni sindical, sino que es individual¹⁶. De este modo, se pone de manifiesto que la naturaleza esencialmente colectiva de la huelga, expresada a través de la exigencia de su ejercicio colectivo, no puede ocultar que quien decide si secunda o no la huelga previamente convocada es cada uno de los trabajadores afectados¹⁷.

Ahora bien, aunque la titularidad del derecho de huelga es individual, su ejercicio como ya hemos mencionado, se efectúa de forma colectiva, esto supone que un grupo de trabajadores, bajo cualquier forma organizativa cuando adoptan por acuerdo declararse en huelga, están ejercitando lícitamente este derecho.

Debemos precisar el carácter colectivo de la huelga. Así, cuando hablamos del contenido colectivo de la huelga tiene que ver con la relación de la huelga como fenómeno colectivo, engloba por tanto una serie de actuaciones; son así facultades de ejercicio colectivo por ejemplo la convocatoria, la elección de la modalidad de huelga que se va a realizar, la adopción de medidas que tengan por objeto el desarrollo de la huelga y por último la desconvocatoria.

En lo referente al contenido individual, se refiere a la actitud del trabajador singular ante la huelga ya convocada; como ya se ha mencionado anteriormente, corresponde decidir su adhesión (sumarse o no a la huelga) o también la decisión de dar por terminada la participación en la misma.

El derecho de huelga no puede ser ejercitado por quienes no son trabajadores por cuenta ajena ligados por un contrato laboral (trabajadores autónomos, comerciantes, autoproductores...)¹⁸. Del mismo modo, tampoco se consideran integrados dentro del concepto de huelga, por inexistencia de relación laboral, y aunque tengan importante repercusión los paros protagonizados por estudiantes, jubilados, desempleados....

¹⁶ Criterio ratificado por la STC 11/1981 de 8 abril 1981 (RTC 1981, 11). “ *el derecho de huelga corresponde en exclusiva a los sujetos laborales, esto es a trabajadores singulares*”.

¹⁷ MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL ÁLVAREZ DE LA ROSA, *Derecho del trabajo*, 20ª ed., Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2012... p. 457.

¹⁸ STC 11/1981 de 8 de abril 1981, (RTC 1981, 11).

En lo que respecta a los trabajadores extranjeros podrán ejercer el derecho a la huelga en las mismas condiciones que los españoles¹⁹. La incorporación de esta cláusula responde a la inconstitucionalidad, decretada por el Tribunal Constitucional, de la solución legal que condicionaba el ejercicio del derecho de huelga de los extranjeros a la autorización administrativa de su trabajo en España. Entendía el Tribunal que la exclusión total del derecho de huelga de aquellos extranjeros que trabajen, a pesar de carecer de la correspondiente autorización administrativa para ello, no se compadecía con el reconocimiento del derecho de huelga que proclama el art. 28.2 CE.

En último termino, otra peculiaridad del derecho de huelga es que, al igual que otros derechos de los trabajadores, se caracteriza por ser indisponible para su titular; esto supone la nulidad de los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo, que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga²⁰.

V. CONTENIDO Y GARANTIAS DEL DERECHO DE HUELGA

Para abordar la titularidad del derecho de huelga no hay otra vía que poner la misma en relación con el contenido del propio derecho, por lo que habrá que hablar de una titularidad diferenciada del derecho en función de su propio contenido.

Todo derecho fundamental tiene un contenido esencial, indisponible para el legislador, el contenido esencial es la esencia misma del derecho fundamental. El límite de cada derecho fundamental está justamente ahí, en su contenido esencial.

A la hora de ponderar los derechos y sus posibles colisiones entre unos y otros, ha de tenerse en cuenta este límite, por encima del cual un derecho fundamental no puede ser restringido. La ponderación de derechos fundamentales así entendida, es la relación entre los derechos fundamentales desde sus contenidos esenciales en cuanto derechos.

Por ello, es fundamental en el derecho de huelga considerar su contenido esencial, pues a diferencia de otros derechos fundamentales donde la ponderación se efectúa por los tribunales de justicia fundamentalmente, en el derecho de huelga la ponderación, sobre todo en el caso de los servicios públicos, se hace por la Administración Pública de parte del ejecutivo que dicta medidas legislativas (gubernativas pero legislativas), de

¹⁹ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.

²⁰ Art. 2 RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

delimitación de este servicio público, para defender los derechos del consumidor, del usuario, del ciudadano que también tiene derechos fundamentales que proteger²¹.

El art. 28.2 CE no es claro a la hora de delimitar con precisión cuál es este contenido del derecho de huelga. Procede, pues, determinar cuál es el alcance de las facultades que lo integran, y cuales son sus garantías y medios de protección en nuestro ordenamiento.

Así pues el contenido esencial del derecho de huelga esta integrado por un doble plano:

- El contenido colectivo: el cual tiene que ver con la realización de la huelga como medida colectiva, su desarrollo en conjunto.
- El contenido individual: referido a la actitud del trabajador singular ante una huelga ya convocada así como su participación en las actuaciones de desarrollo de la huelga.

El contenido esencial del derecho de huelga comprende la cesación del trabajo, en cualquiera de las manifestaciones que pueda revestir. El derecho de huelga conlleva el derecho del trabajador a colocarse fuera del contrato de trabajo, o a la facultad de dejar de prestar transitoriamente sus servicios, sin que la empresa pueda sancionarle por ello²². Del mismo modo la decisión sobre la concreta modalidad de la huelga está incluida dentro de este contenido del derecho.

También corresponde a los titulares del derecho de huelga establecer la causa, o el porqué y la finalidad reivindicativa que se persigue con esa concreta huelga. Además de la convocatoria y del establecimiento de la tabla reivindicatoria, el ejercicio colectivo del derecho de huelga también conlleva otras facultades, como de publicidad o difusión del conflicto, informar y expresar libremente las cuestiones litigiosas y las reivindicaciones de los trabajadores, la negociación y finalmente la decisión de dar por terminada la huelga.

²¹ MARÍA LUISA BALAGUER CALLEJÓN, *El contenido esencial del derecho de huelga*, Revista de derecho político, N° 34, 1991... pp. 125-126.

²² ANTONIO MARTÍN VALVERDE Y JOAQUÍN GARCÍA MURCIA, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, Cizur Menor (Navarra): Aranzadi 2008, Colección monografías Aranzadi ... p.678.

El derecho será de titularidad individual, pero de ejercicio colectivo esto supone que no será necesaria la mediación sindical, la cual es propia de los sistemas anglosajones.

En cuanto a garantías se refiere, la huelga como derecho fundamental esta protegido por un amplio elenco de garantías legislativas, procesales, penales, contractuales y administrativas, establecidas para que su ejercicio sea efectivo.

En lo referente a las **garantías legislativas** al ser un derecho fundamental solo podrá regularse la huelga por ley, la cual habrá de respetar el contenido esencial del derecho y deberá dicha ley tener el rango de ley orgánica.

De acuerdo con las **garantías procesales** la tutela jurisdiccional, preferente y sumaria del derecho de huelga por parte de los tribunales ordinarios puede solicitarse a través de la modalidad procesal de tutela de los derechos de libertad sindical y otros derechos fundamentales ante la jurisdicción social.

Un posible ejemplo de esta garantía procesal sería el caso en el que un trabajador es trasladado de un puesto de trabajo, o discriminado salarialmente, por haber participado en una huelga. En este caso, el trabajador podrá acudir a dicho procedimiento solicitando la nulidad del acto empresarial y la reparación de cuantos daños le hayan sido causados. Además de la jurisdicción social, también el orden jurisdiccional contencioso-administrativo tiene en cuenta las lesiones al derecho de huelga por diversas vías, principalmente cuando se impugna la designación administrativa de servicios mínimos por abusivos, en estos casos la pretensión se tramita por el procedimiento especial de urgencia²³.

Tras agotar la vía jurisdiccional ordinaria, cabe interponer recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Dentro del elenco de garantías, debemos destacar las llamadas **garantías penales**. Nuestro CP en su art. 315 impone, en los delitos cometidos contra los derechos de los trabajadores, la pena de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses,

²³ Ley 29/1998 de 13 Julio Reguladora de la Jurisdicción contencioso administrativa.

si medio engaño o situación de necesidad a quienes impidieren o limitaren el ejercicio legítimo de la libertad sindical o el derecho de huelga.

Por otra parte, en lo referente a delitos cometidos por los funcionarios públicos, nuestro código penal establece que incurrirá en la pena de inhabilitación especial para empleo, o cargo público por tiempo de uno a cuatro años la autoridad o funcionario público que, a sabiendas, impida a una persona el ejercicio de otros derechos cívicos reconocidos por la Constitución y las Leyes²⁴.

También es preciso resaltar las garantías **contractuales**, dado que la huelga no supone “per se” la extinción de la relación laboral ni es motivo para que el empresario decida la extinción del contrato. Durante el periodo huelguístico tiene lugar la extinción del contrato de trabajo, lo que supone que se interrumpen las respectivas obligaciones de trabajar por parte del trabajador y de abonar el salario por parte del empresario. Sin embargo hay que precisar que las ausencias por huelga, no computan como faltas de trabajo a los efectos de poder justificar estas faltas como despido del trabajador.

Así mismo, el empresario no puede sancionar disciplinariamente a los trabajadores por el hecho de convocar o secundar una huelga, ni con carácter individual ni con carácter colectivo. El empresario no podrá realizar advertencias sobre la ilegalidad de la huelga y la adopción de medidas disciplinarias, en el supuesto de que el trabajador la secunde ya que esta conducta lesiona el derecho de huelga por su carácter intimidatorio.

Distinto es el caso en que puedan ser sancionados, incluso con el despido, por comportamientos graves ocurridos durante el desarrollo de una huelga como pueden ser el incumplimiento de los servicios mínimos fijados²⁵, destrucción de bienes de la empresa, agresiones al empresario o a trabajadores no huelguistas.

Tampoco podrá la empresa sustituir a los trabajadores huelguistas por trabajadores que no estuvieran vinculados a la empresa en el momento de comunicarse la huelga, salvo en caso de incumplimiento de la obligación de atender los servicios mínimos.

²⁴ Art. 542 CP “Incurrirá en la pena de inhabilitación especial para empleo o cargo público por tiempo de uno a cuatro años la autoridad o el funcionario público que, a sabiendas, impida a una persona el ejercicio de otros derechos cívicos reconocidos por la Constitución y las Leyes”.

²⁵ TSJ Cataluña Sentencia núm. 3582/2006 de 10 mayo.

Y en el ultimo lugar las **garantías administrativas**. El ejercicio de este derecho goza de protección administrativa la cual es alternativa de la penal. Dentro de estas, se consideran infracciones graves del empresario sancionables por la autoridad laboral, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los actos u omisiones contrarios a los derechos de los trabajadores, los cuales están reconocidos en el art.4 ET, salvo que proceda su calificación como muy graves, como así seria el caso antes mencionado de sustitución de trabajadores huelguistas por otros no vinculados al centro de trabajo en el tiempo de su ejercicio.

VII. CLASES DE HUELGA

Existen diferentes criterios de clasificación de las huelgas. De entre los criterios que se toman en consideración (ámbito material, duración...etc.) tres tienen especial importancia en el ordenamiento.

En primer lugar, atendiendo a los sujetos que llevan a cabo la huelga se distingue entre huelga de trabajadores, los cuales están vinculados por una relación contractual con el empresario; y por otro lado la huelga de los funcionarios públicos, los cuales están unidos por una relación estatutaria, o de carácter funcional, con una administración pública.

En segundo lugar atendiendo a las causas o motivación de la huelga podemos apreciar distintos tipos:

- Huelga laboral y huelga extralaboral o política: según tenga como origen causas derivadas de la propia relación de trabajo; o como es el caso de la huelga extralaboral, se lleve a cabo por motivos políticos o cualquier otra finalidad ajena al interés de los trabajadores afectados.

En el caso de la huelga política, en la que se actúa directamente contra el empresario, la acción trasciende el ámbito del contrato y de la organización empresarial al pretender incidir en la vida política y social del país. No se tratará por tanto de una huelga laboral “cuando se producen perturbaciones en la producción de bienes y de servicios, o en el normal funcionamiento de estos últimos que se introducen con el fin de presionar sobre la

Administración pública o sobre los órganos del Estado para conseguir que se adopten medidas gubernativas, o que se introduzca una nueva normativa más favorable para los intereses de una categoría”²⁶.

- Huelga de simpatía o solidaridad: es aquel tipo de huelga en la que los trabajadores defienden un interés ajeno a su propia relación contractual, actuando en apoyo de otros trabajadores en conflicto, con los que se solidarizan. Los distintos ordenamientos discrepan, al hablar de esta manifestación de huelga, ya que su ilegalidad puede sostenerse “partiendo de la idea de que la infracción del contrato de trabajo, en que la huelga consiste siempre, y el consiguiente incumplimiento de las obligaciones, solo se justifican cuando el huelguista incumplidor lo realiza para defender reivindicaciones que le atañen a su propia relación de trabajo que el patrono que este pueda atender”²⁷. Sin embargo este tipo de huelga no es más que un relejo de la solidaridad de la clase trabajadora.

Finalmente, el tercer criterio es por razón del *comportamiento huelguístico* o por el tipo de omisión realizada por los trabajadores durante el desarrollo de la huelga. Junto a la manifestación típica la huelga, entendida como la cesación del trabajo con abandono del centro productivo, existen un buen número de manifestaciones o formas de huelga.

Entre otras:

- Huelga turnante o rotatoria: realizada en forma sucesiva y en las distintas unidades productivas de una empresa, o centro de trabajo, o sectores de la actividad económica en un ámbito geográfico determinado para afectar a la coordinación de la producción.
- Huelga estratégica o tapón, afecta solo de modo directo a la actividad productiva básica de la empresa, o a los sectores estratégicos del sistema económico, pero tiene la repercusión de comunicar sus efectos en cadena a los demás ámbitos consiguiendo la paralización del proceso productivo.

²⁶ STC 11/1981 de 8 abril 1981, (RTC 1981, 11).

²⁷ STC 11/1981 de 8 abril 1981, (RTC 1981, 11).

- Huelga intermitente: consistente en la repetición sucesiva de las acciones de presión, a intervalos periódicos, dentro de un ámbito de acción determinado.
- Huelga de celo o reglamento: la cual en la que no solo se cesa la actividad laboral, sino que se lleva a cabo con extremada y enojosa observancia de las exigencias reglamentarias, conducentes habitualmente a una notable perturbación en el dispositivo de prestación de servicios.
- Huelga de trabajo lento o disminución de la intensidad.
- Huelga de brazos caídos, consistente en la cesación total de la actividad pero permaneciendo los trabajadores en el puesto de trabajo.
- Huelga con ocupación de lugares de trabajo en que los trabajadores, que cesan en la prestación de su trabajo, permanecen en el centro de trabajo utilizando esto como factor de cohesión en la acción huelguística.
- Huelga autoservicio en que a partir de una convocatoria colectiva por tiempo ilimitado y renovada periódicamente, cada trabajador puede en cualquier momento secundar la medida con la duración que estime oportuno y sin ninguna formalidad añadida.

VII. HUELGA DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Tras mencionar los tipos de huelga existentes atendiendo al tipo de sujetos como criterio para su clasificación, hemos creído conveniente el considerar la huelga llevada a cabo por los funcionarios públicos, dada su relevancia, como susceptible de ser tratada en un epígrafe separado.

El marco constitucional es indiferente o indecisorio en lo que concierne a la huelga de funcionarios, consintiendo a nivel legal o reglamentario tanto una regulación restrictiva

o prohibitiva como una regulación permisiva de esta conducta de conflicto²⁸.

Para comenzar su análisis hay que analizar el art. 28.2 CE. La CE no reconoce expresamente el derecho de huelga de los funcionarios públicos, encontrándose dividida la doctrina acerca de su reconocimiento por el genérico art. 28.2 de la CE referido a los trabajadores.

Existen distintos argumentos interpretativos a favor del reconocimiento constitucional del derecho de huelga de los funcionarios públicos²⁹:

- En primer lugar una interpretación sistemática del anteriormente mencionado art. 28.2 CE ya que hay otros preceptos constitucionales que hablan de trabajadores y han sido interpretados ampliamente, comprendiendo también a los funcionarios públicos, como así sucede con el art. 7 CE referido a “sindicatos de trabajadores”.
- Una interpretación finalista del precepto, por cuanto el derecho de huelga forma parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical.
- Y, finalmente, una interpretación del precepto constitucional a la luz de las normas internacionales ratificadas por España que reconocen el derecho de huelga de los funcionarios públicos, según ordena el art. 10.2 de la CE.³⁰

Con posterioridad a la CE y a la STC 11/1981, la legislación específica desarrollada para este colectivo les ha reconocido expresamente el derecho de huelga³¹, en el que se señala que los empleados públicos tienen el derecho individual al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

²⁸ M. ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, 9.a ed., Facultad de Derecho de Madrid, 1985, que habla del «derecho -legal, que no constitucional- de huelga de funcionarios» p. 655.

²⁹ DIRECCIÓN, TOMÁS SALA FRANCO ; [autores] CARLOS ALFONSO MELLADO, *Relaciones laborales : la contratación laboral, la relación laboral, la extinción del contrato, la negociación colectiva, la representación de los trabajadores, la huelga, el cierre patronal y los conflictos colectivos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011... p.1289.

³⁰ Art. 10.2 CE. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

³¹ Art. 15 c) del Estatuto Básico del Empleo Público.

Es preciso resaltar que, aunque la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública no contenía un reconocimiento expreso de este derecho, sí lo reconocía implícitamente al disponer que “los funcionarios que ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga, en ningún caso, carácter de sanción disciplinaria ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales”³².

En el RD-Ley de 17/1977 sobre relaciones en el trabajo no se incluye a los funcionarios. Por otro lado, el derecho de huelga de los funcionarios carece de una regulación específica y por el momento, este vacío se viene colmando aplicando por analogía el RD-Ley antes mencionado, a las huelgas de funcionarios.

Sin embargo, es preciso entender que el derecho de huelga no se predica de todo el personal que presta servicios en régimen funcional o administrativo para las distintas administraciones públicas, en un principio el derecho se encuentra reconocido para todos los funcionarios que se encuentran incluidos expresamente en el ámbito del estatuto del Empleado Público.

A continuación debemos precisar varias excepciones, que atendiendo a la singularidad del servicio que prestan, están excluidos de la titularidad del derecho:

- Los funcionarios militares (miembros de las Fuerzas o Institutos armados o demás cuerpos sometidos a disciplina militar), a quienes su normativa específica prohíbe el recurso a cualquier modalidad directa o indirecta de huelga³³. Además la CE se muestra contraria a permitirles cualquier forma de presión, incluso pacífica, sobre el poder público, al prohibirles la petición colectiva art. 29.2.
- La prohibición también incluye a los funcionarios de policía³⁴ y a la Guardia Civil³⁵, prohibición que también esta recogida en las leyes de policía de las

³² Disp..adic. 12ª Ley 30/1984.

³³ Código de Justicia Militar, Reglamento de la Guardia Civil.

³⁴ Miembros del Cuerpo Nacional de Policía, Cuerpos de Policía Autonómicos y Cuerpos de Policía Locales.

³⁵ Art. 6.8 y disp. Finales 1ª, 2ª y 3ª LO 2/1986 y art. 12 LO 11/2007 de 22 de octubre.

comunidades autónomas, entre otras como por ejemplo, entre otras, la Ley Foral de Policías de Navarra 8/2007 de 23 marzo, o la Ley de Policía de Galicia 8/2007 de 13 junio.

- Los jueces, magistrados y fiscales también se encuentran privados, con toda probabilidad del derecho de huelga, excluidos como están del derecho de libertad sindical³⁶. De la consideración del derecho de huelga como uno de los contenidos de la libertad sindical ha deducido parte de la doctrina que jueces, magistrados y fiscales, al carecer de la segunda, carecen, por ende, del primero³⁷. En cambio si puede hacer huelga el personal al servicio de la Administración de Justicia (Secretarios, Médicos Forenses, Oficiales, Auxiliares y Agentes)³⁸.

Por ultimo, hay que destacar que el personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias de la Seguridad Social tiene derecho a la huelga, por efecto de la aplicación supletoria a dicho colectivo de la legislación funcionarial general.

VIII. PROCEDIMIENTO DE EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

El ejercicio del derecho de huelga está sometido ciertamente, al igual que el de los demás derechos fundamentales, a un determinado procedimiento o a algún tipo de formalismo, siempre y cuando no sean arbitrarios, tengan por objeto proteger otros bienes e intereses constitucionalmente protegidos y que no sean tan rígidos, o difíciles de cumplir que en la practica hagan imposible el ejercicio del derecho³⁹.

La declaración formal de la huelga exige un acuerdo expreso el cual puede, no obstante, ir precedido de algún tipo de acto de preparación con el objeto de poner en común, aunar posturas y advertir tanto al colectivo empresarial como a los ciudadanos de la medida de conflicto.

³⁶ Art. 127.1 CE.

³⁷ BAYLOS GRAU, *Derecho de huelga y servicios esenciales*, Madrid, 1988, p.81, indica: “Excluidos del derecho de sindicación, también lo son de los típicos instrumentos conexos al sindicato, la negociación colectiva y el derecho de huelga”.

³⁸ Art. 470.2 LOPJ.

³⁹ STC 11/1981 de 8 abril 1981, (RTC 1981, 11).

El procedimiento a seguir por el de ejercicio de la huelga puede dividirse en:

- Actos preparatorios:

Estos actos preparatorios pueden ser mera transmisión de información, comunicados de prensa, reuniones, contactos, manifestaciones, etcétera.

Así, en el desarrollo de estos actos preparatorios juegan un papel trascendental los sindicatos y demás representaciones profesionales de trabajadores.

También podría ser considerado un acto preparatorio el agotamiento de las vías previas y pacíficas de solución del conflicto. De este modo, para los conflictos que se encuentren dentro de su ámbito, el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales exige el agotamiento previo del procedimiento de mediación que regula, antes de la convocatoria de la huelga. Entre la solicitud de mediación y la convocatoria deberán transcurrir al menos, setenta y dos horas, sin que implique ampliación de los plazos legalmente previstos para el ejercicio del derecho⁴⁰.

- Declaración de la huelga:

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

- Los representantes de los trabajadores. El acuerdo de declaración de la huelga habrá de ser comunicado al empresario, o empresarios afectados y a la autoridad laboral, por los representantes de los trabajadores, con cinco días naturales de antelación, al menos a su fecha de iniciación⁴¹ y diez días naturales, como mínimo, cuando la huelga afecte a empresas encargadas de prestar cualquier clase de servicios públicos, debiendo dar la publicidad necesaria para que esta sea conocida por los usuarios del servicio⁴².

⁴⁰ Art. 17.2 ASAC.

⁴¹ Art. 3.3 RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

⁴² Art. 4 RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Se entienden por representantes de los trabajadores tanto las organizaciones sindicales como comités de empresa o delegados de personal, los cuales tomarán las decisiones por mayoría de los componentes del órgano representativo, con arreglo a sus normas de funcionamiento interno y de acuerdo con las normas que rigen la adopción de acuerdos.

- Y finalmente por los trabajadores directamente, habiéndose suprimido el requisito según el cual la iniciativa para la convocatoria de la huelga debía ser apoyada, por un cien de los trabajadores de la plantilla⁴³.

- Comunicación de la huelga:

El acuerdo de la huelga se comunicará al empresario o empresarios afectados.

En las huelgas sectoriales, o de ámbito general, no es necesario que esta comunicación se dirija de forma individualizada a todos y cada uno de los empresarios; bastará con que la comunicación se curse a los representantes de estos, o a la organización patronal representativa del ámbito del conflicto. También la declaración de la huelga deberá ser comunicada a la autoridad competente, ya sea estatal o autonómica, asegurando así la publicidad de la misma y la garantía de los intereses públicos afectados. Si se trata de una huelga nacional, es suficiente con preavisar la huelga a los órganos centrales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y a los de las Comunidades Autónomas que tengan las competencia correspondiente transferida así como a las asociaciones más representativas de empresarios.

En el escrito de comunicación de la huelga se deberán plasmar los objetivos que pretenden alcanzarse con dicha huelga, la fecha de comienzo de la huelga e incluso la composición del comité de huelga⁴⁴.

La comunicación habrá de ser preavisada, es decir notificada al empresario y autoridad laboral, con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de comienzo de la huelga. Sin embargo, cuando el acuerdo sea adoptado directamente por los trabajadores en “votación”, el plazo de preaviso comenzará a contar desde que los representantes de

⁴³ STC 11/1981 de 8 abril de 1981 (RTC 1981, 11).

⁴⁴ Art. 3 RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma⁴⁵. En el caso de que afecte a una empresa prestadora de servicios públicos el preaviso deberá ser de diez días y también los representantes deberán dar publicidad a la comunicación para que esta sea conocida por los usuarios⁴⁶.

El objetivo que tiene el preaviso es evitar el carácter sorpresivo de la huelga, permitiendo que los empresarios puedan adoptar las medidas necesarias y facilitando así la negociación.

La jurisprudencia constitucional considera que la exigencia de preaviso es razonable y no lesiona el contenido esencial del derecho de huelga, pues evita abusos y permite la protección de otros bienes y derechos⁴⁷. Las huelgas por sorpresa y sin aviso pueden considerarse abusivas; lo son salvo cuando sean casos de notoria fuerza mayor o estado de necesidad, circunstancias excepcionales que deberán ser probadas por quienes haya incumplido la obligación de preavisar⁴⁸.

Dentro de la fase de comunicación de la huelga es importante resaltar la creación del comité de huelga. La constitución de este comité es necesaria ya que se trata de un órgano con la función de gestionar la huelga para la negociación y resolución del conflicto.

El comité de huelga está formado por un máximo de 12 personas, las cuales deberán ser trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto⁴⁹. El RD-Ley 17/1977 no se pronuncia acerca de los sujetos concretos que deben componer el mencionado comité de huelga, aunque lo normal es la presencia de cuadros sindicales, que aporten experiencia y perspectiva general de la organización, la designación corresponderá a los trabajadores en huelga o a los convocantes de la misma.

⁴⁵ Art. 3 RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

⁴⁶ Art.4 RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

⁴⁷ STC 332/1994, 19 diciembre 1994 (RTC 1994, 332).

⁴⁸ STC 11/1981 de 8 abril 1981 (RTC 1981, 11).

⁴⁹ Art.5 RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Las funciones del comité de huelga son “las de participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto”⁵⁰, “deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla”⁵¹ y “garantizar durante la huelga la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinarias, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa”⁵².

El éxito de la huelga depende en gran parte de su proyección al exterior y de la publicidad que se haga de la misma, esto es, de su conocimiento y de la posibilidad de requerir a otros pacíficamente y sin acciones violentas su adhesión a la huelga. El RD-Ley 17/1977 establece, que los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad durante la misma, de forma pacífica y llevar a efecto la recogida de fondos sin coacción alguna. Sin embargo, este derecho de los trabajadores huelguistas está limitado por el respeto a la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.

La ley permite, por tanto, los piquetes informativos o persuasivos cuya existencia y actividad encuentran fundamento en las libertades de expresión, reunión y manifestación. El criterio que se sigue se basa, en que la participación de los trabajadores en la huelga se obtiene por la persuasión y no por la violencia, o coacción física y verbal. El uso de amenazas o coacciones por parte de los piquetes puede ser constitutivo de delito⁵³.

- Terminación de la huelga

El RD-Ley 17/1977 contempla las siguientes formas de terminación de la huelga:

⁵⁰ Art.5 RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

⁵¹ Art.8 RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

⁵² Art.6.7 RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

⁵³ Art. 315 CP “Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga”.

- Desconvocatoria de la huelga, por desistimiento unilateral decidida por los trabajadores en huelga que en cualquier momento pueden decidir dar por terminada la huelga.
- El acuerdo entre las partes por negociación directa, a que están obligados desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario y en su caso los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados.
- La mediación de la Inspección de Trabajo, que podrá ejercer su función de que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto⁵⁴.
- El establecimiento de un arbitraje obligatorio por acuerdo del Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento del antes mencionado arbitraje obligatorio⁵⁵.

IX. LIMITES AL DERECHO DE HUELGA

Dentro de los llamados límites al derecho de huelga debemos resaltar entre otros:

Mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad: La CE señala en su art. 28.2 que “la ley que regule el ejercicio del derecho de huelga establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

El RD-Ley 17/1977 prevé que, cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos de reconocida, o inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios.

⁵⁴ Art. 9 RD-Ley 17/1977, de 4 marzo, sobre relaciones de trabajo.

⁵⁵ Art. 10 RD-Ley 17/1977, de 4 marzo, sobre relaciones de trabajo.

El Gobierno podrá, asimismo, adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.

Los llamados servicios esenciales para la comunidad son distintos de los servicios de seguridad y mantenimiento (art. 6.7 RD-Ley 17/1977), ya que estos últimos deben respetarse en toda empresa donde sean necesarios para poder reanudar la actividad productiva, una vez se ha dado por concluida la huelga, además de para preservar la seguridad de las personas y las cosas y no solo en las empresas encargadas de la prestación de los servicios esenciales para la comunidad.

Pero, ¿que debe entenderse por servicio esencial para la comunidad?:

Ha de partirse de una noción restrictiva de los servicios esenciales. La cual es una característica que debe concluirse no en atención a la titularidad del bien, sino a través del carácter del bien y no centrándose en la actividad desempeñada, sino en atención a los resultados producidos. No existe así una actividad productiva considerada como esencial, solo lo será si satisfacen bienes o derechos constitucionalmente protegidos.

En segundo lugar, para que el servicio sea esencial también deberán serlo los bienes, o intereses satisfechos. Como bienes e intereses esenciales hay que considerar los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos. Sólo aquellos servicios que se encuentren protegidos por la propia Constitución, van a poder ser considerados esenciales para la comunidad y, consecuentemente, sólo en ese ámbito será posible la restricción del derecho de huelga⁵⁶.

Sin embargo, hay que resaltar que no existe un listado exhaustivo, legal ni constitucional, de servicios considerados esenciales para la comunidad. Entre otros la doctrina ha considerado como esenciales: el transporte aéreo⁵⁷, los transportes ferroviarios y urbano e interurbano⁵⁸, los sanitarios, hospitalarios y asistenciales⁵⁹.

⁵⁶ JOSÉ MARÍA GOERLICH PESET, *El derecho de huelga en los servicios esenciales*, Revista Jueces para la democracia, N° 10, 1990... p.36.

⁵⁷ STC 51/1986, (RTC 1986, 51).

⁵⁸ STC 26/1981, (RTC 1981, 26).

⁵⁹ STC 27/1989, (RTC 1989, 27).

Han sido clasificados por el legislador como públicos esenciales, el sector eléctrico⁶⁰. El Gobierno por su parte ha elaborado una serie de Reales Decretos por los que se establecen reglas generales para preservar los servicios esenciales en caso de huelga:

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

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

Sin embargo, en España ha prevalecido en las últimas décadas la designación de los servicios mínimos. En cuantos a las peculiaridades de estos servicios mínimos debemos exponer que:

- No cabe confundir servicios esenciales con servicios mínimos. En realidad, estos últimos son el porcentaje de actividad que se juzga imprescindible mantener, durante la huelga, para que los servicios esenciales cumplan su finalidad y la comunidad pueda recibir, aunque con mayores molestias, las prestaciones vitales o esenciales durante la huelga.

⁶⁰ Ley 54/1977 de 27 noviembre, del sector eléctrico.

- La designación de estos servicios mínimos es competencia de la autoridad gubernativa⁶¹. A través de los decretos de servicios mínimos se obliga a cierto número de trabajadores a continuar el trabajo durante la huelga, con vistas a asegurar las prestaciones indispensables. La autoridad a quien compete fijar los servicios mínimos será el propio Gobierno, o en su caso el órgano de gobierno de la Comunidad autónoma o municipal que tenga competencias sobre los servicios afectados. La doctrina ha resaltado la “práctica viciosa” de las Administraciones Públicas al fijar servicios mínimos excesivos⁶².
- Hay que tener en cuenta que el establecimiento de estos servicios mínimos ha de realizarse con un criterio restrictivo, sin llegar a alcanzar el nivel de funcionamiento habitual. Debe existir una cierta proporcionalidad entre la protección del interés de la comunidad y la restricción al ejercicio del derecho de huelga.
- En lo referente a la responsabilidad sobre la fijación de los servicios mínimos, esta es una responsabilidad política. Por ello aunque la negociación con los trabajadores es algo aconsejable (así lo aconseja el Comité de Libertad Sindical) la fijación negociada de unos servicios mínimos no es un requisito indispensable, para la validez de la decisión administrativa desde el plano constitucional.
- La fijación de los servicios mínimos debe efectuarse para cada caso de huelga, estos no pueden fijarse mediante una regla general y abstracta que no tenga en cuenta el caso concreto. La resolución llevada a cabo por el Gobierno en la que se designen estos servicios mínimos ha de estar suficientemente motivada, explicando los distintos criterios que se han seguido.
- En último lugar resaltar que los decretos de servicios mínimos pueden ser impugnados ante la jurisdicción contencioso-administrativa. Esto ocurre siempre que se dictan por considerar los sindicatos que aquellos son abusivos o injustificados, o que la motivación que contienen es insuficiente, lesionando

⁶¹ Art. 10.2 RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

⁶² GALIANA MORENO, J.M, *Huelgas y servicios esenciales*, en VVAA: *El derecho de huelga*. P.224.

con ello el derecho de huelga. El procedimiento a seguir es el preferente y sumario que se contiene en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 1998. Agotada la vía judicial cabra el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

En el caso de que se produzca un incumplimiento de los servicios mínimos, si estos no se cumplen voluntariamente, el Gobierno podrá acudir a otras medidas consistentes en la sustitución de los trabajadores huelguistas por otros trabajadores o por efectivos militares⁶³. El incumplimiento de los servicios mínimos por los trabajadores designados no convierte en ilegal la huelga, pero estos trabajadores que se hayan negado a prestar tales servicios quedarán incurso en causa de despido disciplinario, de modo similar a lo que ocurre con los servicios de seguridad y mantenimiento.

Declaración de los estados de alarma, excepción y sitio : En el supuesto de declaración del estado de alarma⁶⁴, se faculta al Gobierno para situar bajo su autoridad directa a los funcionarios y trabajadores de las Administraciones Públicas y para intervenir y ocupar transitoriamente industrias, fabricas, talleres, explotaciones o locales de cualquier naturaleza y asegurar su funcionamiento ya que el supuesto de estado de alarma es la paralización de los servicios esenciales para la comunidad.

No es necesario que se den las circunstancias catastróficas que prevé Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, para que el Gobierno haga uso de su poder constitucional de mantener los servicios esenciales de la comunidad. Si los servicios esenciales están garantizados habiendo hecho uso la autoridad gubernativa de la potestad que le confiere el art 10 RD-Ley 17/1977 no cabrá la declaración del estado de alarma por tal causa.

La declaración de estado de excepción y sitio supone que la autoridad gubernativa previa autorización del Congreso de los Diputados puede suspender los derechos de huelga y de adopción de medidas de conflicto colectivo.

⁶³ Art. 6.5 RD-Ley 17/1977, de 4 marzo, sobre relaciones de trabajo.

⁶⁴ Art.116 CE.

La interdicción de abusos y coacciones: El derecho de huelga conlleva limitaciones para la libertad del empresario, los trabajadores que no quieren sumarse a la huelga y los terceros, usuarios de los servicios de la empresa y público en general, a quienes no deben imponérsele más gravámenes o molestias que aquellos que sean necesarios. De ahí que se exija una proporcionalidad, sacrificios mutuos, sin dar lugar a abusos, coacciones ni actos de violencia. A evitar estos abusos se dirigen las previsiones generales sobre convocatoria y preaviso de la huelga, desarrollo y prohibición de ciertas modalidades de huelga consideradas como ilícitas o abusivas.

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

X. HUELGAS ILEGALES O ABUSIVAS

El derecho de huelga, dentro de su contenido, permite elegir la modalidad de huelga. Esta deberá moverse dentro de los tipos o modalidades que la ley haya permitido siempre que no desborde el contenido esencial del derecho.

La actual regulación del derecho de huelga contempla distintos tipos de ilicitud de huelga, manteniendo una doble expresión de la misma por razón de la modalidad de la acción huelguística; así se distinguen entre huelgas ilegales y huelgas abusivas.

Huelgas ilegales:

Son huelgas ilegales⁶⁵:

- La huelga política: Se declara ilegal la huelga que se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados. La jurisprudencia limita la ilegalidad al supuesto de huelgas insurreccionales o subversivas, que pretenden alterar el régimen político existente, con lo que en ese supuesto nos encontraríamos ante el delito de sedición tipificado en el art. 544 CP.

Lo que sí que se considerarían dentro de la legalidad son las huelgas sociopolíticas o con finalidad socioeconómica, que se dirigen contra el poder público en demanda de un cambio de orientación en el contenido de una determinada política social o económica que se considera contraria a los intereses socio profesionales de los trabajadores. Es considerada lícita la huelga sociopolítica de protesta, cuando es de breve duración como podría ser una jornada. No es así en cambio la huelga de lucha o resistencia, convocada con carácter indefinido hasta que se modifique la decisión legal o administrativa de la que se discrepa, por constituir una interferencia intolerable en el normal funcionamiento de los órganos constitucionales democráticamente constituidos (Gobierno, Parlamento..).

- Huelga de solidaridad, simpatía o apoyo: El RD-Ley 17/1977 considera ilegales las huelgas de solidaridad o apoyo salvo que esta solidaridad concorra con la afección del interés profesional de los huelguistas en simpatía, solidarios o de apoyo⁶⁶ en cuyo caso son legales.
- Huelgas novatorias: es ilegal la huelga que se convoca con el objetivo de alterar dentro de su periodo de duración lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por un laudo. Este precepto impone el denominado deber de paz relativo que opera sin necesidad de pacto expreso en el convenio colectivo de que se trate. En cambio si que serian legales las huelgas convocadas durante la

⁶⁵ Art. 11 RD-Ley 17/1977, de 4 marzo, sobre relaciones de trabajo.

⁶⁶ Art. 11.b) RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

negociación o revisión de un nuevo convenio colectivo una vez que ha sido denunciado el anterior, así queda confirmado en el párrafo primero art. 86.3 ET. También son legales las que tienen lugar vigente el convenio colectivo pero sin la intención de quebrantar o modificar lo pactado, bien porque lo pretendido sea una determinada interpretación de la cláusula favorable a los intereses de los trabajadores huelguistas o la reivindicación de un punto no regulado en el convenio. Así también estarán incluidas dentro del marco de legalidad las que se llevan a cabo para exigir el cumplimiento de las condiciones de trabajo reguladas por otras fuentes contractuales o normativas, distintas del convenio.

- Huelga con incumplimiento de requisitos legales o pactados: El RD-Ley 17/1977 también califica como ilegales las huelgas que se produzcan contraviniendo lo dispuesto en el propio RD como es la omisión de la convocatoria o preaviso de la huelga, incumplimiento de servicios de seguridad y mantenimiento, etcétera..

Huelgas abusivas:

El RD-Ley 17/1977 menciona distintos tipos de conductas, a las que califica como ilícitas o abusivas, es preciso mencionar que no todas las conductas mencionadas en el decreto son constitutivas de huelga (art. 7.2).

Así, enumera unas conductas concretas en las que se proyecta una misma presunción de ilicitud o abusividad:

- Huelgas rotatorias
- Huelgas estratégicas, son las huelgas de trabajadores que prestan servicio en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, estas son las llamadas huelgas estratégicas
- Huelgas de celo o reglamento, incorrectamente son denominadas huelgas ya que no suponen interrupción efectiva del trabajo

Sobre las primeras, las **huelgas rotatorias** son aquellas en las que van rotando en la inactividad determinados grupos de trabajadores bien por categorías, secciones u otra modalidad de selección de los grupos de huelguistas, de tal forma que un número limitado de estos, alternativamente, paralizan o afectan gravemente la actividad de la empresa⁶⁷.

Con este tipo de huelga se consigue una desorganización de los elementos de la empresa que solo se supera mucho tiempo después de haber cesado la huelga.

En estas pequeños grupos de trabajadores van alternando la situación de inactividad de tal modo que consiguen paralizar la empresa⁶⁸.

Las huelgas rotatorias deben ser diferenciadas de las llamadas **huelgas intermitentes**. Estas últimas, que no están mencionadas en el art 7.2 RD-Ley 17/1977, son aquellas en las que, durante un período de huelga sucede otro de normalidad, sin paralizar de modo continuado la producción de la empresa⁶⁹. Se trata de un tipo de huelga que se lleva a cabo en distintos momentos distribuidos dentro del día o en espacios temporales superiores. Esta modalidad de huelga se ha utilizado con frecuencia en los sectores del transporte de viajeros.

En realidad, esta modalidad de huelga no ha sido considerada abusiva por parte del RD-Ley 17/1977. La situación es a la inversa que con la huelga rotatoria, se presume su licitud y es el empresario quien debe probar, en cada caso concreto, su carácter abusivo y la desproporción en el daño infligido al mismo por la huelga, superior al propio y natural de cualquier manifestación huelguística, así como su intención de causarlo⁷⁰. Es decir, la huelga intermitente se calificará de abusiva cuando amparándose formalmente en la ley, pretenda conseguir materialmente un efecto multiplicador de perjuicios, superando con amplitud los inherentes a la inasistencia al trabajo durante los días de huelga, como por ejemplo sucedería en aquella huelga que deja libres los días

⁶⁷ CASAS BAAMONDE, M.E., “Las huelgas atípicas en el ordenamiento jurídico español”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 24, 1985, p. 509 y ss.

⁶⁸ STC de 27 de abril de 1981 (RTCT 1981/2793); STSJ de Aragón de 15 de julio de 2004 (AS 2004/2566); STC de 28 de abril de 1981 (RTCT 1981/2835); STSJ de Cataluña de 17 de diciembre de 1997 (AS 1997/5182).

⁶⁹ STC de 27 de abril de 1981 (RTCT 1981/2793).

⁷⁰ STSJ de Andalucía de 19 de marzo de 2003 (AS 2003/1528).

intermedios, en los que la naturaleza del proceso productivo hace inútil la asistencia de los trabajadores⁷¹.

Finalmente, debemos destacar las **huelgas estratégicas, trombosis, neurálgicas o tapón**; todas estas denominaciones son aquellas en las que cesan en el trabajo determinados trabajadores, los cuales, por ocupar puestos clave en el proceso productivo de la empresa, impiden con su huelga el trabajo de los demás⁷².

XI. EFECTOS DE LA HUELGA

La valoración acerca de la licitud o ilicitud de la huelga no corresponde a la Autoridad Laboral; a esta se le debe comunicar la huelga, pero no es facultad suya autorizarla o desautorizarla. Tampoco a los Tribunales corresponde declarar la legalidad o ilegalidad de la huelga antes de que esta se produzca, sino posteriormente y de forma indirecta, como presupuesto para resolver demandas acerca de despidos, sanciones, descuentos salariales, reclamación de daños...

En cuanto a los efectos de la huelga legal, debemos distinguir:

- **Efectos sobre la relación laboral del huelguista:**

El efecto básico es la suspensión del contrato de trabajo con la interrupción de las obligaciones respectivas de trabajar y remunerar el trabajo. Por lo tanto, el ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo. El efecto suspensivo mencionado se confirma en el art.45.1.1) ET.

El trabajador además no percibe el salario correspondiente a los días u horas no trabajadas. El derecho de huelga repercute en el salario base pero también en los complementos salariales, excluyéndose únicamente las percepciones extrasalariales. El módulo temporal al que ha de aplicarse la regla de la proporcionalidad cuando hay que practicar descuentos salariales por huelga. La jurisprudencia se decanta por el módulo

⁷¹ STC de 6 de octubre de 1983 (RTCT 1983/8207).

⁷² STS de 30 Junio de 1990 (A/5551).

salario-día salvo que se realicen igual número de horas de trabajo por haberse realizado una distribución irregular de la jornada en ese caso se utilizara el modulo salario-hora.

El descuento del salario influye a su vez sobre los descansos semanales y las pagas extraordinarias. En cuanto a los complementos salariales por asistencia, asiduidad y puntualidad, las cuales también son denominadas como primas antiabsentismo, se debe precisar que serán consideradas como licitas siempre que “no graven especialmente la perdida del tiempo empleado por el trabajador en la huelga”⁷³, es decir siempre que no se utilicen como cláusulas antihuelga.

Como regla general se entiende que estos complementos no desaparecen de forma total sino que resultan minorados en proporción al tiempo de duración de la huelga.

En cuanto al descanso semanal los tribunales mantienen que los descuentos repercuten proporcionalmente en el salario, entendiendo que “durante los días de trabajo de la semana se va generando el derecho a la retribución del descanso semanal”⁷⁴. Respecto a la retribución de las fiestas laborales, es considerado por parte de la jurisprudencia que no son aplicables los descuentos proporcionales por huelga, no obstante cuando el festivo es subsiguiente a los días de huelga, los tribunales mantienen la posibilidad de descuento⁷⁵.

En lo referente a las vacaciones anuales, el tiempo de suspensión del contrato por causa de huelga legal se computará para calcular la duración de las vacaciones y su retribución. No obstante, los tribunales matizan la doctrina señalando que la retribución de las vacaciones se mantiene solo si la huelga dura excesivamente. Finalmente reseñar que las ausencias debidas a huelga legal no computan como faltas de asistencia al trabajo a efectos de medir el absentismo que permite la extinción empresarial del contrato de trabajo⁷⁶.

⁷³ STC 189/1993 de 14 junio (RTC 1993, 189).

⁷⁴ STS de 18 abril de 1994 (RJ 1994, 3256).

⁷⁵ STSJ de Murcia de 16 mayo de 1990 (Ar 2641).

⁷⁶ Art. 52.d) ET.

- **Efectos sobre los derechos de Seguridad Social del huelguista:**

El trabajador huelguista no causará baja en la Seguridad Social, sino que pasa durante el periodo de duración de la huelga, a la situación de alta especial con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y del trabajador; sin derecho a la prestación por desempleo ni a la económica por incapacidad temporal.

Sin embargo esta situación de alta especial no es automática, debiendo el empresario presentar ante la entidad gestora una relación nominal de los trabajadores en huelga, con indicación del número de afiliación, fecha de cese en el trabajo y las razones que lo motivaron. El incumplimiento de estas formalidades por parte del empresario motiva a que los trabajadores continúen en situación de alta ordinaria manteniéndose las obligaciones de cotizar.

- **Efectos sobre los trabajadores no huelguistas:**

En el transcurso de la huelga los trabajadores no huelguista pueden continuar trabajando en las mismas condiciones que lo venían haciendo antes del inicio de la huelga; pueden también continuar trabajando con cambio de condiciones; pueden no trabajar porque se lo impidan sus compañeros o porque la empresa haya cerrado con motivo de la huelga⁷⁷.

En el supuesto en que los trabajadores que no ejercitan el derecho a huelga se vean imposibilitados para trabajar, por motivo de la huelga, se deberá determinar si conservan su derecho al salario. En esta cuestión, un grupo de sentencias entiende que los no huelguistas a los que se les impide trabajar conservan íntegro su derecho al salario⁷⁸.

⁷⁷ ANTONIO MARTÍN VALVERDE Y JOAQUÍN GARCÍA MURCIA, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, Cizur Menor (Navarra): Aranzadi 2008, Colección monografías Aranzadi ... p. 709.

⁷⁸ STS de 20 de junio de 1995 (RJ 1995,5360).

En cuanto a los efectos que tiene la huelga ilegal resaltar:

- **Efectos sobre el contrato de trabajo:**

Las ausencias al trabajo por huelga ilegal son algo injustificado. La participación en una huelga ilegal no es técnicamente causa de suspensión del contrato de trabajo sino un incumplimiento grave y culpable, sancionable disciplinariamente.

El hecho de participación en una huelga ilegal puede justificar el despido disciplinario del trabajador aplicando alguna de las causas del art. 54.2 ET ya sea ofensas verbales o físicas, incumplimiento del deber de buena fe... siempre que el trabajador haya tenido una participación que pueda ser definida como activa en dicha huelga.

La participación activa en la huelga consiste en tener un comportamiento destacado y voluntario, promoviendo, incitando e incluso, en ocasiones, sobrepasando las competencias que el trabajador tuviera asignadas como representante⁷⁹.

En el caso en el que el empresario no haya querido, o podido, despedir y el contrato se encuentre suspenso, podrá imponer otras sanciones disciplinarias distintas del despido ya que se trataría de faltas injustificadas de asistencia al trabajo

- **Repercusión en otros derechos del trabajador:**

Sobre el salario, la huelga ilegal tendrá el mismo efecto que el supuesto de huelga legal, supondrá una pérdida proporcional de los salarios.

Y en cuanto a los efectos sobre la Seguridad Social, la huelga ilegal en el caso de suspensión contractual son los mismos que en el supuesto de huelga legal, esto es, situación de alta especial e inexistencia de derecho a las prestaciones por desempleo y por incapacidad temporal, salvo sanitarias.

⁷⁹ ANTONIO MARTÍN VALVERDE Y JOAQUÍN GARCÍA MURCIA, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, Cizur Menor (Navarra): Aranzadi 2008, Colección monografías Aranzadi ... p. 710.

XII. CONCLUSIONES

A lo largo del trabajo hemos tratado los aspectos más importantes dentro del “Régimen jurídico del derecho de huelga”, del análisis realizado del presente trabajo se podrían deducir las siguientes conclusiones:

1. El derecho de huelga es un derecho fundamental con diversas peculiaridades.
2. El origen de la huelga está íntimamente vinculado al movimiento sindical y por lo tanto a la Revolución Industrial. El procurar obtener mejores condiciones laborales y consecuentemente salariales, se consideraba una idea hostil; causa por la que no se aceptaba y cuyos defensores eran perseguidos, pudiendo llegar a ser penados con la muerte.
3. La aceptación del derecho de huelga en nuestro continente tardó en hacerse efectiva. Fue necesario llegar hasta mitad del siglo XX, para que los logros nacidos tras el movimiento obrero fueran reconocidos.
4. En España, pese a un inicial reconocimiento a principios del siglo XX, con la Ley de 27 de abril de 1909, de Huelgas y Coligaciones, no se llegó a un pleno reconocimiento del derecho de huelga hasta la Constitución de 1978.
5. En nuestro sistema constitucional, el derecho de huelga cumple las cláusulas del Estado social y democrático de derecho, legitimando los medios de defensa a los intereses de grupos y estratos de población socialmente dependientes. De ese modo se proporciona un instrumento de presión, necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores en los conflictos socioeconómicos, adecuando cauces institucionales.
6. La CE ha elevado la huelga al rango de derecho fundamental. Derecho público subjetivo al haber sido incorporado al derecho positivo y articulado según los cauces de garantía y protección. El derecho de huelga, es de titularidad individual, corresponde a una persona. Su titularidad es individual, sin embargo su ejercicio, se efectúa de forma colectiva, esto supone que para que el derecho se ejercite

lícitamente, un grupo de trabajadores, bajo cualquier forma organizativa, deberán adoptar por acuerdo declararse en huelga. Lo que es individual es la actitud del trabajador ante la huelga, decidir su adhesión o la decisión de dar por terminada su participación.

7. La huelga como derecho fundamental está protegido por un amplio elenco de garantías legislativas, procesales, penales, contractuales y administrativas, que tienen la finalidad de que su ejercicio sea efectivo. Así mismo, al ser un derecho fundamental solo podrá regularse por ley orgánica y para garantizar su protección se podrá solicitar tutela jurisdiccional preferente y sumaria.
8. Los tres principales criterios de clasificación de la huelga son: en primer lugar atendiendo a las causas o motivación. El segundo criterio es en atención al comportamiento huelguístico y en último lugar, el tercer criterio de clasificación de la huelga atiende a los sujetos que la llevan a cabo. Dentro de este último criterio se distingue entre la huelga de trabajadores y la huelga de los funcionarios públicos.
9. El derecho a la huelga de los funcionarios públicos merece una mención especial. Por el hecho de no estar recogida expresamente en la CE, ha sido la doctrina quien ha elaborado distintos criterios interpretativos a favor de su reconocimiento constitucional. Con posterioridad, la legislación específica desarrollada para este colectivo les ha reconocido expresamente el derecho de huelga. Cabe destacar varias excepciones de funcionarios que están excluidos de la titularidad del derecho, atendiendo a la singularidad del servicio que prestan, como es el caso de los funcionarios militares, funcionarios de policía así como los jueces y magistrados, privados del derecho de libertad sindical.
10. Los límites del derecho de huelga vienen condicionados principalmente por el mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad. Otras limitaciones vienen determinadas por la declaración de los estados de alarma, excepción y sitio así como por la interdicción de abusos y coacciones. La propia CE exige la obligación de establecer las garantías que sean precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales. La doctrina y la jurisprudencia han entendido que es preciso partir de una noción restrictiva de servicios esenciales,

atendiendo por lo tanto únicamente al carácter del bien y en atención a los resultados producidos. Estos servicios mínimos, han de ser fijados para cada caso de huelga. No es posible la fijación de los mismos mediante una regla general y abstracta, además su establecimiento debe seguir un criterio restrictivo ya que no pueden suponer que se alcance el nivel de funcionamiento habitual.

11. Si bien es cierto que la huelga es un derecho fundamental, tiene una serie de connotaciones no del todo positivas sobre el trabajador en huelga. Sobre sus derechos de Seguridad Social, entre los que perdería su derecho a la prestación por desempleo y la prestación por incapacidad temporal. Del mismo modo también repercutiría sobre los trabajadores no huelguistas. Los efectos de la huelga por lo tanto tendrán unas implicaciones de orden social y laboral a tener en cuenta.

12. El debate sobre la regulación del derecho de huelga ha sido intermitente pero intenso desde la aprobación de la CE. Se aportan por la doctrina, distintas soluciones al problema de la regulación del derecho de huelga, después de constatar que se trata de un tema pendiente y recurrente, que suele aparecer en los programas electorales de los partidos políticos. Tratándose del ejercicio de un derecho fundamental que entra en colisión con otros derechos constitucionales de las personas, esta circunstancia implica, la necesidad de su regulación legal.

La solución sería por tanto, que el poder legislativo aprobase la Ley Orgánica reguladora del Derecho de Huelga.

BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA. M, *Derecho del Trabajo*, 9.a ed., Facultad de Derecho de Madrid, 1985, que habla del «derecho legal, que no constitucional de huelga de funcionarios».

BALAGUER CALLEJÓN, MARÍA LUISA *El contenido esencial del derecho de huelga*, Revista de derecho político, Nº 34, 1991.

BAYLOS GRAU, *Derecho de huelga y servicios esenciales*, Madrid, 1988.

CASAS BAAMONDE, M.E., “Las huelgas atípicas en el ordenamiento jurídico español”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 24, 1985.

GALIANA MORENO, J.M, *Huelgas y servicios esenciales*, en *VVAA: El derecho de huelga*.

GALIANA MORENO, J.M., en *La huelga en Europa*, AAVV, Edit. IELSS, Madrid, 1975.

GARCÍA NINET, JOSÉ IGNACIO, *Manual de Derecho Sindical*, 2ª ed; Barcelona 2007.

G. BARREIRO, *La huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo*, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución, Madrid, 1980.

GOERLICH PESET JOSÉ MARÍA, *El derecho de huelga en los servicios esenciales*, Revista Jueces para la democracia, Nº 10, 1990.

MARTÍN VALVERDE ANTONIO Y GARCÍA MURCIA JOAQUÍN, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, Cizur Menor (Navarra): Aranzadi 2008, Colección monografías Aranzadi.

MONTOYA MELGAR, ALFREDO, *Derecho del trabajo*, 30ª edición, Madrid 2009.

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

PALOMEQUE LÓPEZ MANUEL CARLOS, ÁLVAREZ DE LA ROSA MANUEL, *Derecho del trabajo*, 20ª ed, Madrid Centro de Estudios Ramón Areces, 2012.

SALA FRANCO TOMÁS, dirección; [autores] CARLOS ALFONSO MELLADO, *Relaciones laborales : la contratación laboral, la relación laboral, la extinción del contrato, la negociación colectiva, la representación de los trabajadores, la huelga, el cierre patronal y los conflictos colectivos*, Tirant lo Blanch, Valencia 2011.

JURISPRUDENCIA

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

TSJ Cataluña Sentencia núm. 3582/2006 de 10 mayo.

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

STC 51/1986, (RTC 1986, 51).

STC 26/1981, (RTC 1981, 26).

STC 27/1989, (RTC 1989, 27)

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

STSJ de Aragón de 15 de julio de 2004(AS 2004/2566)

STCT de 28 de abril de 1981 (RTCT 1981/2835)

STSJ de Cataluña de 17 de diciembre de 1997 (AS 1997/5182).

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

STSJ de Andalucía de 19 de marzo de 2003 (AS 2003/1528).

STCT de 6 de octubre de 1983 (RTCT 1983/8207).

STS 30 Junio de 1990 (A/5551).

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

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

STSJ de Murcia de 16 mayo de 1990 (Ar 2641).

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