



**Universidad de Valladolid**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE  
SORIA**

*Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**LA REGULACIÓN DEL DERECHO DE  
HUELGA EN EL ORDENAMIENTO  
JURÍDICO ESPAÑOL**

*Presentado por Marta Milla Romera*

*Tutelado por: Graciela López de la Fuente*

*Soria, 11 de mayo de 2.017*

**CET**

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA



# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
--------------------------	----------

## **CAPÍTULO 1**

### **LOS ORÍGENES DE LA HUELGA**

<b>1.1. Evolución histórica de la huelga.....</b>	<b>10</b>
<b>1.2. Concepto de huelga .....</b>	<b>12</b>

## **CAPÍTULO 2**

### **MARCO JURÍDICO DEL DERECHO DE HUELGA EN ESPAÑA**

<b>2.1. La huelga como un derecho fundamental .....</b>	<b>16</b>
2.1.1. El fundamento jurídico: La Constitución Española .....	17
2.1.2. Titularidad de la huelga.....	18
<b>2.2. La regulación legal del derecho de huelga.....</b>	<b>21</b>
2.2.1. El R.D.L.R.T 17/1977 de 4 de marzo y la STC de 8 de abril de 1981 .....	21
2.2.2. Tipos de huelga .....	27

## **CAPÍTULO 3**

### **LÍMITES Y PROHIBICIONES AL DERECHO DE HUELGA**

<b>3.1. Las huelgas ilegales y abusivas.....</b>	<b>34</b>
3.1.1. Huelgas ilegales o ilícitas .....	36
3.1.2. Huelgas Abusivas .....	37
3.1.3. El caso particular de la huelga con ocupación de locales .....	40
<b>3.2. Otras prácticas prohibidas .....</b>	<b>42</b>
3.2.1. Los piquetes violentos .....	42
3.2.2. El esquirolaje .....	49
<b>3.3. Los servicios esenciales para la comunidad .....</b>	<b>51</b>
<b>3.4. Servicios de seguridad y mantenimiento .....</b>	<b>53</b>

## **CAPÍTULO 4**

### **EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN HUELGUÍSTICA**

<b>4.1. Declaración de huelga.....</b>	<b>58</b>
<b>4.2. Composición y constitución del comité de huelga.....</b>	<b>60</b>
<b>4.3. Duración y medición de la huelga.....</b>	<b>63</b>
<b>4.4. Finalización de la huelga.....</b>	<b>65</b>

## **CAPÍTULO 5**

### **LOS EFECTOS DE LA HUELGA**

<b>5.1. Para los trabajadores no huelguistas .....</b>	<b>68</b>
<b>5.2. Para los trabajadores huelguistas.....</b>	<b>69</b>
<b>5.3. Daño económico y responsabilidad civil derivados de la huelga.....</b>	<b>70</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>73</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>77</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>87</b>

## INTRODUCCIÓN

La intención de mi trabajo es poder realizar un estudio del Derecho de Huelga en todos sus aspectos como veremos más adelante.

Este Trabajo de Fin de Grado se centra en el estudio de la regulación del derecho de huelga en el ordenamiento jurídico español.

Todo ello se encuentra encuadrado en el Derecho Sindical, Derecho de la Seguridad Social y Derecho de Trabajo.

El derecho de huelga en España se regula fundamentalmente en el Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977 de 4 de marzo, un decreto preconstitucional.

La elección del tema objeto de mi trabajo se debe a mi interés por el derecho sindical y el derecho del trabajo, asignaturas que formaron parte de mi diplomatura como Graduado Social, todo ello ha servido en gran manera en mi ya larga experiencia profesional de veinticinco años a lo que podemos añadir la constitución del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Soria.

El fenómeno de las huelgas en sí es un tema bastante delicado en el sentido de lo que lleva detrás de ello, es decir, no es una cuestión de que determinadas personas en un momento clave dejen sus puestos de trabajo o que formen lo que se podrían llamar barricadas sino todo lo contrario es una forma de defender todos aquellos derechos que pertenecen a cada persona en el tiempo que ellos dedican a su trabajo.

El estudio del derecho de huelga hace que se puedan desarrollar muchos conocimientos en las distintas materias del derecho ya que abarca puntos conflictivos de gran interés fundamentales tanto para los trabajadores de las empresas como para la sociedad en general.

Las huelgas como tales resumen en su totalidad las relaciones laborales y de ahí que sea una forma de manifestación del descontento y de la protesta de los trabajadores de las empresas, algo que para ellos es una manera de reivindicación de todos los problemas que surgen en sus centros de trabajo.

El conflicto en sí es el meollo de las relaciones laborales, es decir, desde el siglo XIX todos los problemas laborales se han canalizado a través de las manifestaciones de indignación de los trabajadores.

Este trabajo se centra fundamentalmente en el derecho de huelga en España, nuestro país, que ha sido sin ninguna duda uno de los mayores países en Europa en los que se han sucedido un número más elevado de huelgas o conflictos.

Como vamos a poder comprobar a lo largo de este trabajo del derecho de huelga, el objetivo que se pretende conseguir es definir el marco general en el que se encuentra encuadrado el derecho de huelga en España, tanto en el Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977 de 4 de marzo, en el artículo 28 de la Constitución Española y en la doctrina del Tribunal Constitucional destacando la Sentencia 11/1981 de 8 de abril, así como profundizar en las causas y procedimientos que se llevan a cabo en las huelgas y desarrollar un estudio claro de la regulación en la que se basa este conflicto.

Para poder desarrollar este trabajo he utilizado fuentes bibliográficas nacionales en las que se basa este interesantísimo estudio.

Este trabajo fin de grado se estructura en cinco capítulos:

- En el primer capítulo se desarrollan los orígenes de la huelga, cómo y cuando fueron sus inicios y cómo ha evolucionado a lo largo del tiempo.
- En el segundo capítulo nos centramos en la regulación legal en España del derecho de huelga.
- En el tercer capítulo se exponen todos aquellos límites y prohibiciones alrededor del derecho de huelga, así como las prácticas prohibidas dentro de esta actuación.
- En el capítulo cuarto queda de manifiesto cuál es el procedimiento a llevar a cabo cuando se produce el conflicto y cuál es el trámite a seguir para la correcta consecución de la huelga.
- Por último en el capítulo quinto se desarrollan los efectos que produce el ejercicio de la huelga tanto para los que la secundan como para los que no lo hacen y por lo tanto los daños tanto económicos como las responsabilidades civiles que el ejercicio de este derecho conlleva.

### Competencias Genéricas:

Instrumentales:

CG1. Capacidad de análisis y síntesis.

CG 2. Capacidad de organización y planificación.

CG5. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.

CG6. Capacidad de gestión de la información.

Personales:

CG 14: Razonamiento crítico.

Sistemáticas:

CG 16: Aprendizaje autónomo.

Competencias Específicas:

Disciplinarias:

CE 1. Adquirir conocimientos específicos sobre el marco normativo y legal del derecho de huelga.

Profesionales:

CE 13. Capacidad de transmitir y poder tener comunicación tanto por escrito como de forma oral y usando la terminología y las técnicas apropiadas.

CE 14. Capacidad para poder aplicar tanto las tecnologías de la información como de la comunicación.

Académicas:

CE 35. Aplicar los conocimientos a la práctica.

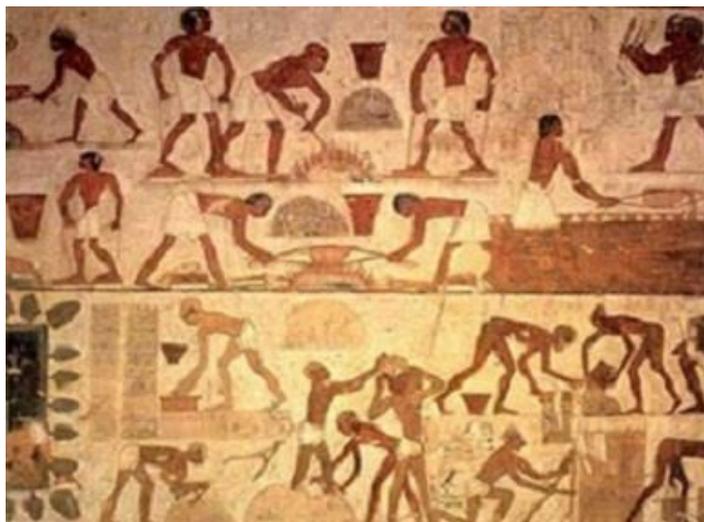


**CAPÍTULO 1**  
**LOS ORÍGENES DE LA HUELGA**

## 1.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA HUELGA

Para poder comprender y analizar el derecho de huelga debemos comenzar por los orígenes del mismo y cómo fue evolucionando desde sus inicios y a lo largo de los años.

Realmente fue en Egipto, en 1166 A.C. contra el Faraón Ramsés III, de la XX Dinastía, nieto de Ramsés el Grande (Ramsés II) cuando se produjo la primera huelga documentada de la historia. Se cuenta lo sucedido en un papiro denominado “Papiro de la Huelga de Turín” en el cual se dice que la huelga empezó el día 10 del mes de Peret que era el segundo mes de la segunda estación del año 29 de Ramsés III y redactado por el escriba Amennakth y en el que se narra cómo trabajadores cualificados de la tumba del faraón, en el Valle de los Reyes, protagonizaron un hecho sin precedentes: se pusieron nada menos que en tres ocasiones en huelga ante la carencia de raciones de comida, el retraso de los salarios y que los obreros trabajaban en pésimas condiciones.



*Imagen 1.1. Representación de la primera huelga general de la Historia*

A principios del siglo XIX la huelga era un **delito** tipificado en el Código Penal (delito de coligación<sup>1</sup>), más concretamente según el Código Penal francés de 1.810 se consideraba como un delito en toda Europa pero más tarde se consideró una libertad pero no un derecho y no será hasta el siglo XIX, con el movimiento obrero, cuando se convierta en la forma de protesta habitual de los trabajadores de las recién nacidas industrias.

La **abolición** del concepto de delito en la huelga como tal se produce en diferentes años dependiendo de los países, así los ejemplos más claros se

---

<sup>1</sup> Unión o entendimiento de varias personas para conseguir un determinado fin. Según el Código Penal es el equivalente de maquinación fraudulenta para conseguir determinados fines.

producen en 1.984 en Francia, más tarde en Alemania en 1.869 y por último en Italia en 1.890.

Durante los dos primeros siglos de la Revolución Industrial, la huelga laboral estuvo muy castigada y no fue hasta comienzos del siglo XX cuando el derecho de huelga fue reconocido como un **derecho fundamental** de los trabajadores y dejó de estar penado por la ley.

El derecho de huelga se reconoció por vez primera en 1.864 en Inglaterra y aparece por primera vez en la Constitución de México en 1.918, pero los primeros movimientos obreros se sitúan en Inglaterra, donde apareció el *ludismo*<sup>2</sup>, creado por Ned Ludd<sup>3</sup> (1810-1811) que era conocido como el movimiento de los “rompedores de máquinas” ya que era un movimiento contrario a la introducción de máquinas modernas en la producción debido a que los trabajadores tenían miedo de ser sustituidos por ellas y por esa razón ejercían presión mediante la rotura de las máquinas que la industrialización traía consigo.

Lo que sí podemos decir es que realmente lo que se conoce como huelga tuvo su desarrollo fundamental durante la Revolución Francesa en 1.789 y la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX.

Después, hacia 1.830 aparecen las primeras organizaciones obreras por sectores, los trabajadores por oficio, que en Inglaterra se llamaron “*de-trade-unions* o *unions*”<sup>4</sup>.

Desde hace cuarenta años se ha reconocido el derecho de huelga. En España en 1.931 y con la Constitución Republicana, ya consta dentro de la ley, pero en el Código Penal de 1.944 (bajo el régimen franquista) se considera delito, aunque en nuestro país la primera huelga documentada<sup>5</sup> ocurre en el Bienio Progresista en el cual los obreros del gremio textil de Cataluña se ponen en huelga por un arancel nuevo que beneficia a los paños ingleses lo que acarrea bajadas de sueldos y competencia en la producción de aquéllos.

En los distintos países como Italia, Francia o Alemania el derecho de huelga se reconoce por la Constitución y en otros como son Bélgica y Holanda viene reconocido por la misma jurisprudencia de los Tribunales.

En 1.950 aparece cierta apertura en el régimen y en 1.962 se regula el conflicto laboral pero pese a que en 1.975 aún no se reconocen como derecho sí se permiten huelgas, pero realmente cuando en España se reconoce la

---

<sup>2</sup> Movimiento obrero en Inglaterra que representaba las protestas de los obreros contra las industrias por los despidos y los bajos salarios ocasionados por la introducción de las máquinas.

<sup>3</sup> Trabajador británico entre el siglo XVIII o XIX y héroe proletario del siglo XIX.

<sup>4</sup> Denominación inglesa para los sindicatos obreros. La traducción literal es “unión de oficio”.

<sup>5</sup> Primera huelga general en España en 1.855.

huelga como un derecho fue cuando queda reflejada en 1.977 en el RDL 17/1977 de Relaciones de Trabajo, y cuando en 1.978 en nuestra Constitución Española se da a la huelga rango de derecho fundamental.

Especificando un resumen de la evolución de la huelga sí podemos decir que hubo tres etapas:

**En un primer momento** la huelga estuvo prohibida hasta casi finales del siglo XIX porque se consideraba como un delito en algunos códigos penales de aquella época por ser contraria al derecho de la libertad laboral, por lo que acarreaba sanciones tanto contractuales como penales, es decir, en el primer caso se producían sanciones disciplinarias y en el segundo se materializaba con el despido del trabajador.

**Más tarde** ya se suprimen de los códigos penales todas esas afirmaciones referentes a la huelga como un delito aunque todavía no la reconocen como un derecho pero sí como una libertad y por tanto refiriéndose a ella con sanciones exclusivamente contractuales.

**Y ya por último** en el siglo XX se reconoce el derecho a la huelga como tal derecho incluyéndose en las constituciones sociales y por lo tanto sin que en ningún momento pueda dar lugar a ninguna sanción, ni contractual ni penal, y por lo tanto con lo que el derecho de huelga lleva consigo: la suspensión del contrato de trabajo, la no remuneración del trabajo<sup>6</sup> y el hecho de que al finalizar la huelga el trabajador se reincorpore en el mismo puesto de trabajo que ocupaba antes de comenzar la huelga.

Esto nos viene a decir que la evolución histórica de la huelga como norma en los diferentes países es que pasa por tres procesos evidentes:

- El considerado como delito.
- El que de alguna forma se permite.
- El que lo considera y de hecho lo reconoce como un derecho.

## 1.2. CONCEPTO DE HUELGA

El principal punto que tenemos que definir con total claridad en este trabajo es el **concepto de huelga**, una parte del derecho al trabajo como tal, realmente interesante, para poder comprender todas las siguientes ideas que a lo largo del mismo se van a ir desarrollando.

El concepto de huelga tiene muchos matices pero desde un punto de vista amplio una huelga es el incumplimiento colectivo y voluntario de la prestación laboral como medida de presión en un conflicto.

---

<sup>6</sup> En ningún caso derecho de huelga equivale a derecho de cobrar un salario por no trabajar.

Es por tanto, el cese voluntario, temporal y colectivo del trabajo por parte de los trabajadores, lo que conlleva la huelga, cuya meta es la defensa de sus intereses y la presión en ellos, derivado de un conflicto para obligar al empresario a acceder a sus demandas laborales a la mejora de sus condiciones laborales; y generalmente suele ir acompañada del abandono del centro de trabajo.

El **origen** de la huelga siempre es sinónimo de conflicto colectivo pero no al contrario.

En esa misma línea expositiva y garantizando el derecho a la huelga, se pronuncia nuestra Constitución Española en el artículo 28.2 estableciendo que “se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses y 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 Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.<sup>7</sup>), creada en 1.919 y cuya Constitución fue elaborada entre Enero y Abril de 1.919 define la huelga como “uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los ciudadanos y específicamente los trabajadores (a través del movimiento sindical y las organizaciones sindicales) para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales”

**La huelga**, en términos generales, es un derecho individual de ejercicio colectivo (ya que los trabajadores individualmente considerados no pueden declarar una huelga, así como nadie puede ser obligado a sumarse a ella) lo que quiere decir que cada persona es libre de secundar una huelga y nadie puede ser obligado a llevarla a cabo, lo que lleva a decirnos que la suspensión del ejercicio del trabajo debe ser siempre de forma colectiva porque la huelga siempre supone el que la lleven a buen término una pluralidad de trabajadores, no de forma individual ya que la huelga de un solo trabajador supone únicamente un incumplimiento contractual y no tiene eficacia como tal.

Según López Pintor la huelga es “un paro o cese colectivo en el trabajo para que se produzcan determinadas decisiones o modificar determinadas actitudes de quienes contratan, remuneran y reciben el producto de dicho trabajo: patronos y empresas privadas o públicas”.<sup>8</sup>

Se trata de la interrupción de la actividad y de la prestación laboral, siendo lo más habitual, que se produzca de forma temporal.

La huelga parte de dos premisas, que son:

- La suspensión colectiva de la prestación de trabajo

---

<sup>7</sup> Se creó como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial.

<sup>8</sup> LOPEZ PINTOR, R.; Sociología Industrial, Ed. Alianza, Madrid, 1986, pág.324.

- La finalidad de los intereses de los trabajadores que presionan a sus empleadores para obtener sus reivindicaciones.

En referencia a esto, la huelga se caracteriza por el fin esencialmente profesional que la determina así como por lograr una mejora en las condiciones de trabajo y que el empleador acepte las reclamaciones que se le formulan.

De igual forma el ejercicio del derecho de huelga supone así mismo la suspensión del deber de trabajar y por ende el de pagar retribución por parte del empresario; por lo tanto provoca el consiguiente daño al empleador que ve afectada su producción o la prestación de servicios por parte de sus trabajadores.

El ejercicio del derecho de huelga, ese derecho fundamental, no puede ser nunca una causa de sanción por parte de la Administración o de los empresarios ya que en este caso se produciría un acto considerado como nulo.

Así mismo, en ocasiones, como ya veremos más adelante, el concepto de huelga no se restringe únicamente al abandono del centro de trabajo ya que en ocasiones esto no ocurre, como es el caso de las llamadas huelgas con ocupación de locales en las que no se abandonan los centros de trabajo, las llamadas huelgas de celo o reglamento en las que por el contrario los trabajadores aumentan el trabajo al llevar a cabo exageradamente los originarios reglamentos de los servicios de las empresas y la también llamada huelga de trabajo lento en la que los trabajadores de las empresas lo que hacen es realizar sus trabajos con una exagerada disminución de los mismos.

## **CAPÍTULO 2**

### **MARCO JURÍDICO DEL DERECHO DE HUELGA EN ESPAÑA**

## 2.1. La huelga como un derecho fundamental.

El derecho de huelga es un **Derecho Fundamental** contenido en la Constitución Española de 27 de Diciembre de 1.978 en la sección primera, capítulo segundo, título primero, con plena fuerza normativa, de ahí que vincule a todos los poderes públicos.

El concepto de derecho fundamental apareció en Francia en 1.970 y más tarde tuvo gran repercusión en países como Alemania.

El derecho a la huelga y a las libertades sindicales se encuentra clasificado en los derechos fundamentales, dentro de los derechos colectivos económicos y culturales o de Segunda Generación, otras veces llamados también derechos sociales. “Estos derechos se consolidan a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, derivados del crecimiento de los ideales socialistas y del subimiento del movimiento laboral en Europa” (Camacho, 2007:49).

Los derechos fundamentales otorgan a las personas facultades que posteriormente pueden hacer valer en determinadas circunstancias ya que los titulares de estos derechos son los seres humanos y los sujetos de los deberes jurídicos son los Estados.

Al estar encuadrado en la Constitución Española se le aplican determinadas garantías como la vinculación de todos los poderes públicos, reserva de ley, respeto al contenido esencial y recurso de amparo.

El derecho de huelga se encuentra encuadrado como un **derecho constitucional** vinculado con los derechos económicos y sociales.

Cuando se produce una huelga, el sujeto activo es el que goza de un derecho fundamental, por lo que se debe distinguir la titularidad y el ejercicio como la posibilidad de llevar a cabo ese derecho.

El derecho fundamental de la persona es el propio derecho a ser persona lo que hace que pueda ejercitar determinados derechos y garantizarlos como en el caso que nos ocupa, el derecho de huelga.

¿Qué son realmente los **derechos fundamentales**? Según la definición de Luigi Ferrajoli son “todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a “todos” los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiéndose por “derecho subjetivo” cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por “*status*” la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas”.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Véase L. Ferrajoli, Los fundamentos de los derechos fundamentales, Ed. Trotta, Madrid, 2001, p.19.

En cuanto a lo que se refiere al derecho de huelga en concreto, la STS de 24 de noviembre de 1987.Ar/8053 opina que “es preciso establecer un equilibrio entre el derecho de huelga y el derecho al honor de las personas, reconocidos ambos como fundamentales en los arts. 28.1 y 18.1 de la CE, equilibrio difícil de matizar en ocasiones”.

Todo ello viene reflejado en el Real Decreto Legislativo 2/1995 de 7 de abril por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral(vigente hasta el 11 de diciembre de 2011) en sus artículos 175 a 182 de la tutela de los derechos fundamentales.<sup>10</sup>

### 2.1.1. El fundamento jurídico: La Constitución Española



Imagen 2.1. Constitución Española

Se basa en el artículo **28.2 de nuestra Constitución Española de 1.978**, al que ya nos hemos referido anteriormente y en el que se deja patente la idea de que todos los trabajadores tienen el derecho de huelga para poder defender sus condiciones laborales tanto en el plano económico como en el plano laboral y el hecho de que exista esta normativa debe establecer todas las garantías posibles para que se cumplan los servicios esenciales que toda sociedad y comunidad necesitan para desarrollar su vida con normalidad.

En 1993, se presentó el Proyecto de Ley Orgánica de Huelga y Medidas de Conflicto Colectivo pero no llegó a aprobarse por disolución anticipada de las Cámaras.

Se mantiene vigente el R.D.L.R.T., aunque la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de Abril de 1.981 anuló algunos artículos de esta norma.

Ya que el derecho de huelga es un derecho fundamental tiene todas las características que este derecho requiere como la de tener eficacia jurídica inmediata y la de que su desarrollo debe venir regulado por **Ley Orgánica**<sup>11</sup> de

<sup>10</sup> Boletín Oficial del Estado, 11 de abril de 1995,86:10695 a 10734(40págs). BOE A-1995-8758.

<sup>11</sup> Es la necesaria para regular algún aspecto de la vida social, requiere mayoría absoluta del Congreso para su aprobación y trata el desarrollo de las libertades públicas y los derechos fundamentales regulados en el artículo 81 de la Constitución Española.

acuerdo con el artículo 81.1 de la Constitución Española según el cual “son leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueben los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general y las demás previstas en la Constitución”.

Como hemos podido analizar el artículo 28.2 de nuestra Constitución reconoce como tal el derecho de huelga y deja de manifiesto que se puede prever una ley orgánica de desarrollo constitucional, aunque a día de hoy no ha aparecido todavía ya que después de pasar veinte años de vigencia constitucional, no se ha dictado siendo de esta manera la última ley constitucional pendiente.

Este **artículo 28.2** tiene unas características muy significativas como son:

- Que es un derecho que no necesita ley de desarrollo para que sea alegado y desarrollado en los Tribunales ya que es un derecho de eficacia jurídica inmediata<sup>12</sup>.
- Que el derecho de huelga es un derecho fundamental y por lo tanto conlleva la exigencia de ley orgánica para su desarrollo constitucional según se recoge en el antes mencionado artículo 81.1 de la C.E, así como la SS.TC de 8 de abril de 1981 y de 5 de noviembre de 1981.
- Que el artículo 53.2 de la CE tiene una específica protección ya que puede acogerse a la tutela ante los Tribunales ordinarios debido a un procedimiento que tiene sus bases en los principios de preferencia y sumariedad.<sup>13</sup>

### 2.1.2. Titularidad de la huelga

La titularidad del derecho de huelga corresponde individualmente a cada trabajador según hemos visto anteriormente y queda reflejado en el artículo 28.2 de la Constitución Española pero el ejercicio de este derecho debe efectuarse obligatoriamente de forma colectiva<sup>14</sup> ya que en caso contrario sería únicamente una protesta de un trabajador en concreto.

Es el trabajador individualmente el que **decide sumarse a la huelga o no** pero el derecho a ejercitarlo corresponde a una colectividad. La decisión del trabajador de secundar o no la huelga está regulada en el artículo 6.4 del R.D.L.R.T de 1.977 en el que se dice que “se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga”.

---

<sup>12</sup> Es la hipótesis de cuya realización depende el cumplimiento por la norma y surten efectos en el mismo momento de su realización.

<sup>13</sup> Así se recoge en los artículos 174 a 181 de la LPL.

<sup>14</sup> Según STCO de 11 de Abril de 1.981.

Según el Tribunal Constitucional en el fundamento número 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 deja muy claro que el derecho de huelga es “un derecho atribuido a los trabajadores *“uti singuli”*<sup>15</sup> aunque tenga que ser ejercitado colectivamente mediante concierto o acuerdo entre ellos, si bien la titularidad del derecho del huelga pertenece a los trabajadores y que a cada uno de ellos corresponde el derecho a sumarse o no a las huelgas declaradas, las facultades en las que consiste el ejercicio del derecho de huelga, en cuanto acción colectiva y concertada, corresponden tanto a los trabajadores como a sus representantes y a las organizaciones sindicales”.

Si concretamos, todos los trabajadores con contrato de trabajo, es decir, que trabajen por cuenta ajena, tienen derecho a la huelga tanto los trabajadores nacionales como los trabajadores extranjeros y por supuesto con permiso de trabajo o sin el mismo <sup>16</sup>excepto los penados y el personal laboral de establecimientos militares.

Todos los trabajadores sometidos a una relación laboral especial son también titulares del derecho de huelga<sup>17</sup>.

A día de hoy debido a los contratos laborales que se llevan a cabo en el tema de extranjería sí tienen derecho a la huelga todos estos trabajadores que estén provistos de Número de Identidad de Extranjero (N.I.E.)<sup>18</sup>, lo que en España asimilamos al Documento Nacional de Identidad (D.N.I).

También pueden promover una huelga aquellos representantes de los trabajadores y los llamados *“liberados”*<sup>19</sup> sindicales, cuyo número depende del tamaño de cada empresa, que entren a formar parte de la convocatoria desde el primer momento.

El propio trabajador puede promover una huelga por distintas reivindicaciones que para él tengan fundamento de ello pero debe haber un acuerdo de varios trabajadores más o de los representantes de ellos para que se pueda producir la misma.

En lo referente a los funcionarios públicos, su derecho a ejercitar la huelga no viene regulado en el R.D.L.R.T. de 1.977 sino que por el contrario se

---

<sup>15</sup> Su significado es como uno, como individuos.

<sup>16</sup> Todo ello regulado en el artículo 11.2 LO 4/2000, de extranjería y en la STC de 19 de diciembre de 2007.

<sup>17</sup> Son las reguladas en el artículo 2 del Estatuto de los trabajadores como pueden ser los deportistas profesionales, artistas de espectáculos públicos o alta dirección empresarial.

<sup>18</sup> Código que sirve para la identificación de los no nacionales, compuesto por una letra inicial, siete dígitos y un carácter de verificación alfabético.

<sup>19</sup> Los liberados sindicales son trabajadores de la empresa o funcionarios que defienden los intereses de los trabajadores.

regula en la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública 30/1984 de 2 de Agosto<sup>20</sup> y tiene su derecho a ejercitar la huelga los funcionarios de las administraciones públicas, de las administraciones de justicia en la que forman parte los oficiales, los auxiliares y los agentes judiciales y también el personal civil en establecimientos militares aunque en este caso es de aplicación su propia normativa.

Así mismo también tienen reconocido su derecho a la huelga en el artículo 15c) de la Ley 7/2007 del Estatuto básico del Empleado público<sup>21</sup> “al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad” tanto funcionariales como laborales.

En contraposición, no tienen derecho a ser titulares del ejercicio de la huelga los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado<sup>22</sup> y los autónomos, sobre todo, los pequeños empresarios.

Realmente ¿quiénes son titulares del derecho de huelga?, pues hay varias afirmaciones ya que en el fundamento jurídico número 11 de la STC de 8 de abril de 1981 lo son **todos los trabajadores subordinados y por cuenta ajena**, por lo tanto como acabamos de nombrar no reconoce tal derecho a los trabajadores autónomos, a los profesionales libres, a los estudiantes e incluso a los llamados auto patronos como son los agricultores o los comerciantes que deben registrarse en este último caso por las huelgas propiamente dichas de transporte o de comerciantes según su propio gremio o actividad<sup>23</sup>.

Los trabajadores de la Administración Militar también tienen derecho a la titularidad de la huelga como trabajadores especiales que son y como así queda regulado en la SS.TC de 8 de abril de 1981 y la de 17 de febrero de 1986.

A raíz de esta afirmación se han producido numerosas referencias al Estatuto del Trabajador autónomo regulado en la Ley 20/2007 de 11 de Julio del Estatuto del Trabajo Autónomo<sup>24</sup>, por el que se regula la no discriminación y garantía de los derechos fundamentales que como hemos podido ver al principio del tema son todos los derechos que la persona por sí misma tiene por el mero hecho de ser persona y por lo tanto se les asemeja a los trabajadores por cuenta ajena.

---

<sup>20</sup> Boletín Oficial del Estado, 3 de Agosto de 1984,185:22629-22650(22 págs.), entrada en vigor 3 de Agosto de 1984 y vigente hasta 1 de Enero de 2015. BOE-A-1984-17387.

<sup>21</sup> Boletín Oficial del Estado ,13 de abril de 2007,89, entrada en vigor 13 de mayo de 2007 y vigente hasta 1 de noviembre de 2015. BOE-A-2007-7788. Disposición derogada por RDL 5/2015 de 30 de octubre ,261 de 31 de octubre de 2015 y entrada en vigor el 1 de noviembre de 2015. BOE-A-2015-11719.

<sup>22</sup> Art. 6.8 LO 2/1986 FCS.

<sup>23</sup> Según el fundamento jurídico número 12 de la STC de 8 de abril de 1981.

<sup>24</sup> Boletín Oficial del Estado, 12 de Julio de 2007,166:29964-29978(15 págs.). BOE –A-2007-13409.

## 2.2. La *regulación* legal del derecho de huelga.

### 2.2.1. El R.D.L.R.T 17/1977 de 4 de marzo y la STC de 8 de abril de 1981.

El derecho de huelga viene regulado en nuestro Ordenamiento Jurídico en distintas normas de aplicación que desarrollaremos seguidamente.

Según la Constitución Española de 27 de Diciembre de 1.978 publicada en el Boletín Oficial del Estado de 29 de Diciembre de 1.978,311:29313-29424 el derecho de huelga se proclama por primera vez en una Constitución Española.

Concretamente aparece regulado en el artículo 28 en la sección primera, capítulo segundo, título primero de la Constitución Española, como sistema especial de protección ya que en él se regulan los derechos que los trabajadores tienen para defender sus intereses desde el punto de vista de la parte menos favorecida contra la parte más fuerte que en este caso son los empleadores.

En este artículo 28.2 de la Constitución se reconoce claramente el derecho de huelga y se prevé una ley orgánica de desarrollo constitucional, la cual a día de hoy todavía no ha aparecido.

Este artículo conlleva una serie de características esenciales como son:

- Es un derecho de eficacia jurídica inmediata ya que no necesita ley de desarrollo para que pueda ser aplicado por los Tribunales.
- Este derecho necesita ley orgánica para su posible desarrollo constitucional al tratarse de un derecho fundamental<sup>25</sup>.

Todo ello hace que la regulación del derecho de huelga se recoja en la norma preconstitucional como es la Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977, la cual en su momento fue causa de un **recurso de inconstitucionalidad** que derivó en la conocida Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981 de 8 de abril y que deja en vigor la casi todo el RDLRT ya que su misión concreta era indicar de qué forma debía aplicarse este Real Decreto para que en todas sus circunstancias se pudiera considerar constitucional.

El propio Tribunal Constitucional considera el RDLRT como constitucional y por lo tanto lo mantiene en la mayor parte de su contenido ya que de lo contrario, o incluso, en caso de tener que derogarlo se crearía una

---

<sup>25</sup> Artículo 81.1 de la Constitución Española, SS.TC de 8 de abril de 1.981 y de 5 de noviembre de 1.981.

situación extrema de vacío legal lo que acarrearía múltiples complicaciones legales.

Según opina Antonio Martín Valverde la STC se refiere a lo que es el contenido del derecho de huelga como a las que se refieren al contenido mínimo del derecho por lo tanto debajo de éste el propio Real Decreto incurre en inconstitucionalidad y la que se refiere al contenido del derecho de huelga que puede variar o cambiar con los cambios legislativos.

El trabajador ve como sus esfuerzos por mantener sus derechos y un trabajo digno se ven reforzados por el apoyo de preceptos en los que puede basar la defensa de sus intereses y ver de esta manera reconocidos sus derechos como trabajador.

De hecho la parte más débil (los trabajadores), en contraposición a la más fuerte (los empresarios), de los cuales dependen tanto los abonos de los salarios como el sistema de trabajo, ven como sus inquietudes laborales se ven refrendadas en normas legales que les servirán de apoyo económico y laboral.

Por primera vez, los asalariados ven como sus intereses no son considerados como un delito sino **como un derecho** que además tiene un soporte formal lo que hace que el derecho de huelga sea un punto de inflexión para todos esos trabajadores que en determinados momentos de su vida laboral y presionados por modelos de contratación y escasos salarios, sientan la necesidad de reivindicar sus derechos.

La esclavitud laboral y económica respecto al trabajo que se había vivido tiempo atrás empieza a tener soluciones y los trabajadores, con estas normas, ven como formal y legalmente se encuentran más apoyados en sus intereses y en sus reivindicaciones laborales, es por lo que empiezan a surgir asociaciones para la defensa de los trabajadores, según viene regulado en el artículo 28.1 de nuestra Constitución el derecho a la sindicación, desarrollada por la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto de Libertad Sindical<sup>26</sup>. Según este artículo de la Constitución Española “todos tienen derecho a sindicarse libremente”, pero aunque en este artículo menciona la palabra “todos”, debemos dejar claro que hay determinadas restricciones como es la sindicación a militares, entre ellos, la Guardia Civil que es algo que han reivindicado desde hace muchísimos años y que les ha sido denegado por los Tribunales.

Según el periódico El Mundo de fecha 21 de abril de 2015” el tribunal de derechos humanos ha avalado hoy las restricciones al ejercicio de huelga para los miembros de la Ertzaintza por tratarse de un cuerpo policial para el que se contempla esa posibilidad”.

Según noticia recogida por Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz en su blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “el ejercicio de los derechos colectivos de los miembros de este Instituto Armado han sido noticia recientemente tal y como han recogido los medios de comunicación según el

---

<sup>26</sup> Boletín Oficial del Estado, 8 de agosto de 1985,189:25119-25123(5 págs.).BOE-A-1985-16660.

texto de la noticia de *El País* 10/11/2015 en la que los jueces anulan el veto a una manifestación de guardias civiles”.

También se hace mención a los funcionarios públicos, aunque en este caso, la STC 11/1981 decía que el RDLRT únicamente regulaba lo concerniente a las huelgas de los trabajadores, por lo tanto no existía ni la regulación ni la prohibición del derecho a la huelga de los funcionarios públicos.

Este derecho sí fue reconocido en la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública.<sup>27</sup>

Como hemos comentado al inicio del tema, el derecho de huelga se reconoce como un derecho fundamental, regulado en el artículo 28.2 de nuestra Constitución en el que “se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses y la ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”, por lo que debería haberse producido mediante ley orgánica pero a día de hoy todavía podemos decir que no se ha llegado a dictar una ley constitucional de huelga (aunque no faltan los momentos para intentar llegar a ello) y por lo tanto su regulación se contiene en una norma preconstitucional como es la Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1.977 convalidado constitucionalmente por el Tribunal Constitucional en Sentencia 11/81, de 8 de abril.

El derecho y deber al trabajo así como a conseguir un salario suficiente, acorde y proporcional al trabajo que se realiza es el objetivo que se logra alcanzar en materia laboral y viene regulado específicamente en el artículo 35 de nuestra Constitución cuyo tenor literal dice que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

A la vez se pone de manifiesto que no se puede discriminar por razón de sexo lo que lleva a todas las personas al derecho a tener las mismas oportunidades laborales tanto en el plano económico como en el puesto de trabajo que va a ocupar.

Hoy en día, en el siglo XXI, todavía nos seguimos cuestionando todos los aspectos referentes a la igualdad de oportunidades laborales así como en los puestos de trabajo y hay muy diversas opiniones al respecto como los que aseguran que las mujeres ocupan puestos directivos más importantes o como la opinión de los que creen que los hombres reciben mejores salarios por idénticos puestos de trabajo que las mujeres.

---

<sup>27</sup> Regulado en su artículo 31 en la que deja claro como falta muy grave la participación del funcionario público en una huelga ilegal así como los descuentos en los salarios de los funcionarios por la participación en la huelga.

En este mismo artículo en su apartado segundo se dice que “la ley regulará un estatuto de los trabajadores” que se llevó a cabo con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1.980 (Ley 10/1980 de 10 de Marzo) pero que ha tenido numerosas reformas hasta terminar con el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre<sup>28</sup>.

Con ello se quiere decir que cuando un trabajador realiza una actividad laboral debe tener todos sus derechos protegidos y amparados, esto ocurre también con la sociedad en general que debe tener el derecho a no verse privada de aquellos servicios que son vitales y de primera necesidad para el perfecto desenvolvimiento de una sociedad organizada que necesariamente requiere un funcionamiento preciso y esta afirmación viene regulada en el artículo 37.2 de la Constitución Española en la que se reconoce el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo y en el que se manifiesta que “la ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

Existe un tema muy importante como es el de la afiliación de los jueces a partidos y sindicatos ya que se trata de un derecho fundamental, esto es porque se deben garantizar tanto la independencia de los jueces como su neutralidad ya que como viene reflejado en el artículo 470.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial se reconoce el derecho de huelga al “personal al servicio de la Administración de Justicia”(excepto jueces, magistrados y fiscales),“conforme a las normas sobre funcionarios del Estado”.

Aquí se pone de manifiesto la regulación de determinadas limitaciones e incompatibilidades de este grupo en cuanto a los derechos de asociación o de las prohibiciones que ellos tienen en el desempeño de cargos públicos.

En la sociedad que vivimos los jueces magistrados y fiscales deben ejercer sus compromisos de acuerdo a las normas establecidas y llevarlas a cabo de esa manera por lo que desde el punto de vista disciplinario y según el artículo 417.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial<sup>29</sup> “será falta muy grave la afiliación a partidos políticos y sindicatos o el desempeño de empleos o cargos a su servicio”.

Los jueces y fiscales al tener esa prohibición para formar parte de partidos políticos o sindicatos tienen como única opción la autorización constitucional especial de constituir asociaciones para poder defender sus intereses profesionales .

---

<sup>28</sup> Por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .Boletín Oficial del Estado,24 de octubre de 2015,255 y entrada en vigor el 13 de noviembre de 2015. BOE A-2015-11430.

<sup>29</sup> Boletín Oficial del Estado ,2 de julio de 1985,157:20632-20678 (47 págs.) y entrada en vigor el 3 de julio de 1985.BOE A-1985-12666

Hoy en día las más conocidas son: Asociación Profesional de la Magistratura (APM) de ideología conservadora para proteger los derechos y condiciones laborales de los jueces y magistrados españoles; Jueces para la Democracia (JD) que es una asociación civil de jueces y magistrados de España de ideología progresista fundada por la escisión de la APM o Unión Judicial Independiente (UJI).

Existen, aparte de la Constitución, otro tipo de normas por las que se regula el derecho de huelga y la más importante de ellas es el Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de Marzo de 1977 publicado en el Boletín Oficial del Estado, 9 de Marzo de 1977,58:5464-5470 sobre Relaciones de Trabajo y vigencia desde el 29 de Marzo de 1977, actualmente sigue en vigor ( al que nos vamos a referir durante todo este trabajo y en el que se basa ampliamente la normativa del derecho de huelga).

Este R.D.L.R.T. fue una norma dictada en su momento (en el período democrático cuyo Presidente de Gobierno era Adolfo Suárez González<sup>30</sup>) con carácter provisional pero que a lo largo de todos estos años sigue regulando el ejercicio del derecho de huelga en el ámbito de las relaciones laborales.

Está compuesto de seis títulos en los que se detallan las pautas y los procedimientos a seguir en los procedimientos de huelga.

- El título primero se refiere al derecho de huelga y consta de tres capítulos: el capítulo primero (arts. 1-11) trata de la huelga y cómo debe ejercerse en los términos previstos en este Real Decreto.
  - El capítulo segundo (arts. 12-14) analiza el cierre patronal y cómo el empresario debe actuar en el momento de la huelga.
  - El capítulo tercero (arts.15-16) nos habla de las sanciones que puede acarrear el ejercicio del derecho de huelga tanto para el empresario como para el trabajador.
- El título segundo nos habla de los conflictos colectivos de trabajo y consta de dos capítulos.
  - El capítulo primero (arts.17-20) se refiere a las disposiciones generales en los conflictos colectivos de trabajo.
  - El capítulo segundo (arts. 21-26) indica el procedimiento que debe seguirse en los conflictos colectivos.
- El título tercero nos habla de los convenios colectivos con un único artículo (art. 27) que señala la obligatoriedad de su

---

<sup>30</sup> Período de mandato presidencial de julio de 1.976 a enero de 1.981 fue la figura clave de la transición y formó un sistema democrático en España.

cumplimiento así como las negociaciones que en ellos se pueden suceder.

- El título cuarto con dos artículos (arts. 28-29) habla de la regulación estatal por ramas de actividad de las condiciones mínimas de trabajo.
- El título quinto consta de tres capítulos y desarrolla el tema del despido.
  - En su capítulo primero con (arts. 30-32) se refiere a las causas del despido y a las razones por las que en ningún caso se puede producir un despido.
  - En el capítulo segundo desarrolla el despido disciplinario (arts. 33-38).
  - En el capítulo tercero se refiere al despido por causas objetivas (arts. 39-44).
  - El título sexto se refiere a la restructuración de plantillas (art.45).

Durante el proceso de huelga los centros de trabajo se ven privados de sus trabajadores y el empresario no puede ocupar sus puestos de trabajo generándose una problemática que ha sido regulada en la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981 de 8 de Abril, Pleno 8 de Abril de 1981, publicada en el Boletín Oficial del Estado 25 de Abril de 1981,99:1-13.

Según esta sentencia el derecho de huelga aparte de tener numerosas restricciones reconoce el contrato de trabajo durante la huelga en una fase de suspensión por lo que el empresario se ve vedado de su derecho a contratar trabajadores que puedan ocupar los puestos de trabajo que quedan vacíos durante el período de huelga y además tener que llevar a cabo el cierre de la empresa.

En cuanto a lo que supone el derecho de huelga en el marco europeo se basa en la Carta Social Europea de 18 de Octubre de 1.961 publicada en el Boletín Oficial del Estado de 26 de Junio de 1980,153:14533-14540, que anuló determinados artículos del R.D.L.R.T. por considerarlos inconstitucionales.

Es el más importante **Tratado europeo de derechos sociales**. En este tratado se reconocen distintos derechos como son: la protección en caso de despido (art. 24), a la tutela de los créditos de los trabajadores en caso de insolvencia de su empleador ( art. 25), a la dignidad en el trabajo (art. 26), a la conciliación de la vida familiar y laboral (art.27), a la protección y facilidades de los representantes de los trabajadores en la empresa (art.28), a la información y consulta en los procedimientos de despido colectivo (art.29), a la protección contra la pobreza y la exclusión social (art.30) y el derecho a la vivienda (art.31).

En cuanto a lo que se refiere al **Estatuto de los Trabajadores**, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 14 de Marzo de 1980 y modificado por el Real Decreto Ley 1/1995 de 24 de Marzo, 75:9654-9688 y entrada en vigor el 1 de Mayo de 1995 por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores. En la Sección 2ª de Derechos y deberes laborales básicos en su artículo 4 el derecho de huelga se nombra en su apartado e) como un derecho básico laboral, pero en ningún momento se define ni se describe, por el contrario en este artículo los trabajadores tienen derechos básicos como la libre elección de su profesión o a no ser discriminados para el empleo.

El E.T. se configura como una norma básica en la que se amparan todos los asalariados ya que en ella es donde se encuentran regulados todos sus derechos y obligaciones en relación con la prestación de trabajo, la promoción y la no discriminación en el empleo.

Otra de las normas en las que se basa el derecho de huelga es la Ley 30/1984 de 2 de Agosto de 1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública publicada en el Boletín Oficial del Estado de 3 de Agosto de 1984,185:22629-22650 (vigente hasta el 1 de Enero de 2.015), con prohibiciones, ya que no se regula el derecho a la huelga de los funcionarios públicos en el R.D.L.R.T.

Esta ley se basa en los derechos y deberes de los funcionarios públicos.

### **2.2.2. Tipos de huelga.**

Las huelgas vienen marcadas por muy distintos puntos de vista, de ahí que existan diferentes formas de clasificar las huelgas, dependiendo de sus características, así por ejemplo se pueden producir dependiendo de la motivación por la que se lleven a cabo ya que cuando se produce una huelga siempre tiene una base y una motivación que hace que los trabajadores lleguen a este punto, de igual manera depende también de los sujetos que la convoquen, o por la duración que tengan, atendiendo a su legalidad, así como por su modalidad.

Es fundamental discernir los tipos de huelga en base a los sujetos que las secundan, así como las motivaciones que llevan a seguirlas y el procedimiento o modalidad.

-En cuanto a lo que se refiere a los sujetos las huelgas **se pueden convocar**:

- De forma individual como son las “huelgas de los trabajadores dependientes y por cuenta ajena” y también las huelgas de funcionarios públicos”.
- De forma colectiva se producen las “huelgas sindicales” y las “huelgas salvajes” o también llamadas “no sindicales” en función de que las haya declarado un sindicato o no.

Las **motivaciones de la huelga** vienen reguladas en el artículo 11 del RDLRT basándose en la ilegalidad de las huelgas políticas, las huelgas de solidaridad y las huelgas novatorias de las que vamos a hablar de manera amplia.

-En cuanto a la motivación o el objeto de la huelga es muy importante diferenciar entre:

- Huelgas políticas reguladas en el artículo 11.a) de RDLRT según el cual la ilegalidad de la huelga se produce “ cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier finalidad ajena al interés profesional de los Tribunales afectados” y se basan en motivos políticos y no laborales que nada tienen que ver con los intereses profesionales que los trabajadores puedan tener y como consecuencia de su puesta en marcha el empresario puede sancionar a los trabajadores por incumplimiento laboral y de esta manera se distinguen entre:

Las “huelgas revolucionarias o también llamadas insurreccionales” que tienen que ser obligatoriamente generales.<sup>31</sup>

Las “huelgas políticas puras no insurreccionales” que se producen contra los Poderes Públicos como son los Tribunales, el Gobierno, la Autoridad Pública o el Parlamento y que se pueden producir con una corta duración como son las “huelgas protesta” o de una duración mayor como es el caso de las “huelgas de lucha”.

Las “huelgas de imposición económico-política o mixtas”, en este caso el motivo de la huelga puede ser una mezcla política como laboral.

- Huelgas laborales.

-En cuanto al procedimiento que se sigue en el transcurso de la huelga podemos hablar de:

Las “huelgas sorpresa” que se producen cuando no se ha cumplido el preaviso mínimo obligatorio.

Las “huelgas con ocupación de locales”.

Las “huelgas articuladas” cuyo fin es producir el mayor número de daños en la empresa pero siempre con el mínimo sacrificio para los trabajadores.

Ante tal heterogeneidad centramos el estudio en las siguientes clasificaciones:

A) Según el comportamiento que se lleve a cabo en la huelga:

---

<sup>31</sup> Se produce como respuesta a la revolución de lo establecido, a propósitos políticos, aunque también se produce como reivindicación de carácter económico y social.

- Huelgas estratégicas: También llamadas huelgas tapón y son aquellas que afectan a la actividad productiva básica de la empresa y consiguen que se paralice todo el sistema productivo. Es llevada a cabo por un grupo pequeño de trabajadores pero que tienen un puesto de trabajo esencial y estratégico en la empresa y su implicación en la huelga ocasiona la no prestación de los servicios de la empresa o la no producción de bienes. El ejemplo más claro que podemos reseñar es el de los pilotos aéreos, trabajadores en plantas nucleares o picadores en las minas.
- Huelga rotatoria o turnante: Es la que se produce cuando los trabajadores realizan la huelga alternándose en la cesación del trabajo, de forma que afecta claramente a la coordinación del trabajo y de la misma manera a la producción del mismo. No sólo se produce en un mismo centro de trabajo sino que por el contrario puede llevarse a cabo en una misma empresa pero con distintos puntos de localización geográficos.
- Huelga intermitente: en ella los trabajadores realizan pequeños paros durante una sola jornada, una semana o varios días de forma no continuada y se alterna igualmente la normalidad de la jornada laboral con la cesación de la misma, de manera que afecta principalmente a las empresas en las que los costes de arranque de sus máquinas son muy elevados. Se realizan por todos los trabajadores de la empresa y de una manera coordinada. Un ejemplo claro son los altos hornos.
- Huelga de celo o reglamento: consiste en la realización más que minuciosa y lenta del trabajo lo que conlleva el consiguiente retraso en la producción. En esta ocasión los trabajadores cumplen al milímetro con la normativa laboral y la aplicación de sus convenios colectivos, no existe cesación en el trabajo sino que se aumenta éste porque se aplican exageradamente los reglamentos del propio trabajo. Un ejemplo claro serían los controladores de aduanas, que en lugar de controlar a algunos automóviles al azar lo hacen a todos.
- Huelga a la japonesa: es la que los trabajadores realizan cuando aumentan su rendimiento exageradamente de tal forma que se crea un excedente de producto ocasionando a la empresa complicaciones para dar salida al producto o servicio en el mercado lo que produce complicaciones económicas en la empresa.
- Huelga de brazos caídos: en ella los trabajadores permanecen en el puesto de trabajo ininterrumpidamente pero sin realizar ninguna prestación de trabajo y en esta ocasión los esquiroleros no pueden reemplazar a los trabajadores. Se le denomina también huelga a pie de fábrica. Como ejemplo podemos señalar las huelgas de periodistas.

B) Según la legalidad de la huelga:

- Huelgas legales: como su propio nombre indica son las que se convocan de acuerdo con los plazos, forma y procedimientos que marcan las leyes vigentes y a su vez son las que su motivación son los conflictos colectivos jurídicos y de presión en la negociación colectiva sin que haya un convenio colectivo de aplicación y son las llamadas huelgas laborales directas novatorias.
- Huelgas ilegales: son aquellas que se producen sin previo aviso y vienen reguladas en el artículo 11 del Decreto Ley de Relaciones de Trabajo. Dentro de este grupo podemos destacar como huelgas ilegales:

“Las que se desarrollan por motivos políticos y sean ajenas al interés profesional de los trabajadores afectados” (artículo 11.a) DLRT), aunque la jurisprudencia no considera tal ilegalidad cuando se realiza para ejercer presión sobre poderes públicos para la promoción y defensa de los trabajadores<sup>32</sup> o para llevar a cabo decisiones políticas en las relaciones de trabajo<sup>33</sup>.

También “las huelgas de solidaridad<sup>34</sup> o apoyo, salvo que afecten al interés profesional de los que las promuevan o sostengan (art. 11.b) DLRT) a las que se unan sin tener un interés particular y se caracterizan por su motivación.

Según la STC de 8 de abril de 1981 el Tribunal Constitucional expresó que “la exigencia de que la incidencia del interés profesional sea directa, restringe el contenido esencial del derecho e impone que esta expresión adverbial sea considerada como institucional”.

- Las huelgas motivadas por conflictos jurídicos (S.T.C.O. de 8 de abril de 1981) en la que se explica cómo sí se puede hacer una huelga durante el período de vigencia de un convenio colectivo en el caso de que el fin de la huelga sea la interpretación del convenio.

En este caso la huelga que aplica una norma laboral vigente no viene prohibida por el artículo 11 del RDLRT y a su vez la sentencia 11/1981 de 8 de abril reconoce claramente la legalidad de las huelgas motivadas por conflictos jurídicos.

En el artículo 17 del R.D.L.R.T. viene regulado que “cuando los trabajadores utilicen el procedimiento de conflicto colectivo de trabajo no

---

<sup>32</sup> Sentencias Tribunal Central de Trabajo de 21 de abril de 1987 y de 2 de noviembre de 1987.

<sup>33</sup> Sentencia Tribunal Supremo de 19 de diciembre de 1989.

<sup>34</sup> Se sostiene la legalidad de una huelga de solidaridad convocada para que se procediera a la readmisión de unos trabajadores despedidos improcedentemente (STS de 24 de octubre de 1989, Ar/7422).

podrán ejercer el derecho de huelga” y según el artículo 17.3.de esta misma norma declarada la huelga, podrán, no obstante, los trabajadores desistir de la misma y someterse al procedimiento de conflicto colectivo de trabajo”.

Así mismo, en el artículo 18.2 de este decreto se recoge que “ cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancia de los empresarios y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, se suspenderá dicho procedimiento archivándose las actuaciones”.

Por otro lado, las huelgas novatorias que son “las huelgas que tengan “por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en convenio colectivo“ o lo establecido por laudo arbitral, así como las que contravengan lo expresamente acordado por convenio colectivo para la solución de los conflictos (art.11.c) y d) DLRT.) y S.T.C.O de 8 de abril de 1981<sup>35</sup>.

El Tribunal Constitucional, en sentencia de 8 de abril de 1981, antes señalada deja constancia de la legalidad de las huelgas cuya meta fuese la interpretación de un convenio, así como la reivindicación de un asunto no regulado en el convenio colectivo y de igual manera cuando se produzca el incumplimiento contractual del empresario por aplicación de la cláusula “*rebus sic stantibus*”<sup>36</sup>.

“Las estipulaciones establecidas en los contratos lo son habida cuenta de las circunstancias concurrentes en el momento de su celebración, es decir, que cualquier alteración sustancial de las mismas pueda dar lugar a la modificación de aquellas estipulaciones”.

Por esta razón es evidente que resultan legales tanto las huelgas que intenten modificar un convenio anterior como aquellas en las que los trabajadores exijan al empresario el cumplimiento de lo acordado en convenio colectivo.

Por todo ello son ilegales todas “las huelgas en las que se produzcan contraviniendo lo dispuesto en el propio DLRT” (art. 11.d)).

En ocasiones tanto el Gobierno como la patronal esperan que las huelgas no sean secundadas y para ello lanzan informaciones falsas sobre la ilegalidad de la huelga pero nadie salvo los tribunales pueden declarar como ilegales las huelgas.

Por este motivo podemos decir que tanto el Gobierno como la patronal podrían ser denunciados por declarar ilegal una huelga en el caso de que así no fuera.

También podemos hablar de la huelga salvaje que se produce por sorpresa, es decir, no existe preaviso, que es uno de los requisitos legales para llevar a cabo una huelga.

---

<sup>35</sup> Matiza el alcance de la prohibición legal de las huelgas novatorias.

<sup>36</sup> Rebus sic stantibus: Estando así las cosas.

C) Otros tipos de huelga son también:

- Huelga de hambre: es una forma de protesta que consiste en dejar de alimentarse durante el tiempo que haga falta hasta que su reivindicación sea tenida en cuenta.

Finalmente no debemos olvidar la llamada Huelga General que es aquella que se produce de forma simultánea en toda la geografía, todas las actividades laborales y afecta tanto a la población activa como a estudiantes y jubilados. En cuanto a esta huelga, existe un claro debate sobre su legalidad o no, ya que al ser una huelga en la que la finalidad no es parar una empresa o un determinado sector sino parar por entero todo un país con lo que eso conlleva ya que se trata de una protesta contra decisiones del Gobierno y no simplemente un conflicto laboral entre una determinada empresa y los trabajadores.



*Imágen 2.2. Cartel de huelga general*

Así el Tribunal Constitucional no las considera huelgas políticas y por lo tanto las considera legales.

Este tipo de huelgas (las llamadas huelgas generales) según la STC de 8 de febrero de 1993 entiende que “cabe la notificación a los órganos centrales del M<sup>o</sup> de Trabajo y Asuntos Sociales y a las Consejerías de Gobiernos Autonómicos que tengan las competencias transferidas y a las asociaciones empresariales de ámbito estatal, y en su caso, de Comunidad Autónoma”.

## **CAPÍTULO 3**

### **LÍMITES Y PROHIBICIONES DEL DERECHO DE HUELGA**

En el ejercicio del derecho de huelga existen algunas limitaciones y prohibiciones como veremos a continuación.

Sí podemos reseñar algunos de los límites más frecuentes que nos encontramos cuando se produce una huelga:

**-Los servicios esenciales** de la comunidad que como hemos referido anteriormente vienen regulados en el artículo 28.2 de la C.E.

**-Los servicios públicos** de absoluta necesidad, entre los que nos encontramos la distribución de energía, sobre todo en materia de electricidad fundamental para el transcurso de la vida cotidiana, también la alimentación básica o esencial como es la distribución de alimentos básicos, el transporte de personas y cosas (transporte urbano en grandes ciudades, carreteras, líneas aéreas y marítimas) y también los medios de comunicación en lo que se refiere a correos, teléfonos etc.

Así de igual manera todo lo relacionado con la protección de las enfermedades (higiene, médicos y farmacéuticos) y de la seguridad ciudadana.

**-Los estados de alarma, excepción y sitio** regulados en el artículo 55.1 de la Constitución Española en el que se refleja la imposibilidad de ser suspendido el derecho a la huelga ni a la adopción de medidas de conflicto colectivo.

### 3.1 Las huelgas ilegales y abusivas.

Las huelgas ilegales vienen reguladas en el artículo 11 del R.D.L.R.T. de 1977 aunque la STC 11/1981 reduce bastante la amplitud a la que se refería este artículo en el que dejaba constancia de que la huelga es ilegal: "cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de la trabajadores afectados. Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan. Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio colectivo o lo establecido por laudo. Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto ley o lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos".

En este caso los tipos de huelgas ilegales serían las políticas<sup>37</sup>, así como las novatorias (como ya sabemos las que son contrarias a convenio), también las de solidaridad o apoyo y las que son contrarias al propio RDLRT en el caso de las huelgas sorpresa, también llamadas sin preaviso, con la ocupación del centro de trabajo lo que según el Tribunal Constitucional no

---

<sup>37</sup> Según opina el TC en la STC 36/1993.

habla de la ilegalidad de las huelgas sorpresa sino de que “ las huelgas por sorpresa y sin aviso pueden en ocasiones ser abusivas”.

El artículo 11.d del RDLRT declara como **ilegales** todas aquellas huelgas que se lleven a cabo “contraviniendo lo dispuesto en el presente RDL”.

Así mismo la STC de 8 de abril de 1981 señala como legales aquellas huelgas en la que su objetivo fuese la interpretación de un convenio<sup>38</sup> y también todas aquellas que sirvan para reivindicar un punto que no sea regulado en el convenio colectivo.

Todo ello recogido en la STC de 1 de marzo de 1990 en la que se acepta una sentencia que declaraba como improcedentes sanciones a unos trabajadores huelguistas que reivindicaban acciones no incluidas en el convenio colectivo que en ese momento tenían vigente.

Las huelgas abusivas se recogen en el artículo 7.2.del R.D.L.R.T de 1977 según el cual “las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se consideraran actos ilícitos o abusivos”.

Este tipo de huelgas reportan un rechazo evidente debido al abuso de derecho que llevan consigo ya que pueden suponer graves daños incluso más allá de lo que puede resultar normal en este tipo de conflictos.<sup>39</sup>

La STC de 8 de abril de 1981 señala que el sentido esencial del derecho de huelga es la manifestación por parte de los trabajadores trasladada a la cesación del trabajo pero o tiene en cuenta o no comprende dentro de este derecho otro tipo de alteración colectiva o en grupo diferentes a la cesación de trabajo como pueden llegar a ser, en el caso al que nos referimos, la huelga de celo o la de reglamento.

Las huelgas abusivas más habituales son las rotatorias, las de celo o reglamento, las estratégicas, las de trabajo lento y las intermitentes aunque en este último caso es el empresario el que debe demostrar el abuso según recoge la STC 72/1982.

También son los propios huelguistas los que deben demostrar que la utilización de ese tipo de huelga para los fines que le llevaron a ella no era abusiva, pero todo ello queda en manos de la decisión que pueda tomar los Tribunales de Justicia así como el Tribunal Constitucional por la vía del recurso de amparo.

Algo que sí debe quedar claro es la llamada “**proporcionalidad en el daño**” de este tipo de huelgas, ya que si no se detecta una proporcionalidad

---

<sup>38</sup> STS de 6 de julio de 1990,Ar/6072.

<sup>39</sup> Según reflejan las SSTC 11/1981, 72/1982 y 41/1984.

normal y un sacrificio tanto por parte de los huelguistas como por parte de la empresa este tipo de huelgas deben calificarse claramente como huelgas abusivas.<sup>40</sup>

El propio empresario es el que debe probar el carácter abusivo de la huelga ya que de entrada se presupone la validez de la misma, en este caso estamos hablando de las huelgas intermitentes que son aquellas no denominadas ilegales o abusivas por el RDLRT según recogen las SSTs de 2 de marzo de 1983, la de 30 de junio de 1990, Ar/5551, la de 6 de julio de 1990, Ar/6072, la de 17 de diciembre de 1999, Ar/522/2000 de 9 de junio de 2003, Rec. 126/2004 de 9 de junio de 2005, Ar/5851 y la de 10 de noviembre de 2006, Ar/2007/464 entre otras.

Según expone la STC de 21 de marzo de 1984 “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.”

Por lo que nos deja evidente que se deben valorar los hechos y las circunstancias que han dado lugar a esa huelga y por lo tanto ajustarse a que deban declararse probados para poder declarar la huelga calificada como abusiva.

Todo aquello que contravenga el derecho natural del ejercicio de huelga, y por lo tanto el incumplimiento del contrato en el caso de las huelgas ilegales hace que se pueda llegar a un **despido disciplinario o a una sanción**.

Es decir, son sancionables todas aquellas faltas laborables que se produzcan durante la huelga como es el caso del incumplimiento de los necesarios servicios de seguridad y mantenimiento y por supuesto los servicios mínimos de los servicios esenciales.

Así mismo como medida sancionadora los salarios de los trabajadores que secunden estas huelgas ilegales pueden ser objeto de baja temporal sin por supuesto derecho a la cotización y a su vez la responsabilidad económica por la reparación necesaria de los daños de los que haya podido ser objeto la empresa.

Vamos a hacer un breve resumen de los tipos de huelgas ilícitas y abusivas para poder comprobar sus finalidades:

### **3.1.1. Huelgas ilegales o ilícitas**

Estas huelgas ilegales o ilícitas<sup>41</sup> se diferencian en:

---

<sup>40</sup> SS.TS de junio de DE 1990, Ar/5551 y de 3 de abril de 1991, Ar/3248.

<sup>41</sup> Según el artículo 11 del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo son todas aquellas en las que se presentan los supuestos seguidamente relacionados con el desarrollo y la finalidad de la propia huelga.

- Huelgas novatorias que como ya sabemos alteran el convenio colectivo durante su período de vigencia así como lo establecido por laudo por lo que quieren modificar lo pactado antes de su vencimiento aunque no se impide acudir a la huelga durante la vigencia del convenio siempre y cuando no se altere lo pactado en el propio convenio.
- Huelgas de solidaridad o apoyo que son aquellas en las que los trabajadores huelguistas se unen sin ningún fin particular ni ningún interés en ello. Estas huelgas, por supuesto, están prohibidas por ley, pero para que sean lícitas deben repercutir en los intereses de los trabajadores como sería el caso del propio hecho de pertenecer a la clase obrera y de esta manera formen parte de los intrínsecos intereses de los trabajadores en huelga ya que “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>42</sup>
- Huelgas revolucionarias son aquellas que se desarrollan por los motivos políticos y por todo ello atacan a las instituciones democráticas que alteran la seguridad del Estado y cuya finalidad es ajena al interés profesional de los trabajadores.
- Todas aquellas huelgas que ejerzan acciones contrarias al propio RDLRT tanto los piquetes violentos o todos los actos en los que se vean vulnerados los derechos del empresario en lo referido a la guarda de los bienes e instalaciones de la empresa y son las huelgas irregulares en las que no se respeta todas aquellas normas dictadas para proceder a la huelga y todas aquellas pautas propiamente dictadas en la norma que las regula para ello.

### 3.1.2. Huelgas abusivas

Este tipo de huelgas abusivas<sup>43</sup> se diferencian de la siguiente manera:

- Huelga de celo o reglamento en la que la actividad de trabajo se desarrolla con mucha lentitud y de una manera escrupulosa, cumpliendo fielmente el contrato de trabajo y fijando cada uno de los detalles para de esta manera poder retrasar el proceso productivo y ralentizar la prestación del servicio.

---

<sup>42</sup> Según STC 11/1981.

<sup>43</sup> Son aquellas en las que se producen daños totalmente desproporcionados y agresivos en la empresa y ello hace que la conclusión sea que los propios trabajadores quieren originar al empresario graves daños por lo que se produce la presunción iuris tantum que en derecho quiere decir “aquella que se establece por ley y que admite prueba en contra, es decir, permite probar la inexistencia de un hecho o derecho, a diferencia de las presunciones iuris et de iure de pleno y absoluto derecho, presunción que no admite prueba en contra, o dicho de otra forma, no es un valor consagrado, absoluto, sino que es un juicio hipotético que puede ser invertido acreditando que es un acto ilegítimo”.

El ejemplo más claro es el del vigilante que dedica toda la jornada a pedir documentación a todas las personas aunque no sea necesario ni obligatorio en su momento.

- Huelga rotatoria cuya consecuencia es la división de las partes que componen o llevan a cabo la huelga debido al paro continuado de los establecimientos de la empresa según un plan completamente trazado para ello y se dividen el rotación horizontal cuando el paro sucesivo se lleva a cabo en diferentes establecimientos o secciones y la rotación vertical dividida entre las distintas unidades del conflicto.
- Huelga estratégica o también llamada huelga tapón y en la que como su propio nombre indica se compone de trabajadores que ubicados en sectores totalmente estratégicos donde prestan sus servicios a la empresa paralizan el proceso productivo de la misma como finalidad en concreto de la misma de tal forma que se impone la cesación de todos los trabajadores lo que les impide realizar su trabajo con normalidad por la decisión de unos pocos.

Como ejemplo fundamental de las huelgas tapón es la de los controladores aéreos de 2.010 que dio comienzo en la noche del 26 de noviembre de 2.010 en la que se produjo la inexistencia al trabajo de 9 de los 28 controladores aéreos que habían cumplido con todas las horas de trabajo exigidas en su jornada anual de trabajo.<sup>44</sup>

Esta huelga se refiere a determinados errores por parte de la compañía AENA (Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea) en el cómputo de la jornada laboral de los trabajadores adscritos a la misma.

Desde el Ministerio de Fomento <sup>45</sup>se realizaron cierres del espacio aéreo de Galicia y el propio portavoz del ministerio calificó esta huelga como “huelga salvaje” y uso la expresión de “utilizar como rehenes a los pasajeros “de la misma manera que acusó a los trabajadores de hacer “chantaje”.

Según el entonces Gobierno del país regido por José Luis Rodríguez Zapatero<sup>46</sup> esa situación se produjo en una etapa crucial ya que se daba comienzo al período vacacional que empezaba el día 3 de diciembre hasta el propio día 8 de diciembre en el que el país se moviliza y por lo tanto se crea un caos en los desplazamientos que impide que todo transcurra de una manera

---

<sup>44</sup> Según indica la sentencia del titular del Juzgado de Instrucción Número 2 de Santiago de Compostela, José Antonio Vazquez Taín, en abril de 2.013 ya que según su opinión el cierre del espacio aéreo en 2.010 fue “una decisión política de quien tenía competencia para ello”.

<sup>45</sup> Siendo entonces Ministro de Fomento el socialista José Blanco López.

<sup>46</sup> Político socialista y Presidente de Gobierno de España durante los períodos 2004-2008 y 2008-2012, legislaturas octava y novena de la democracia española.

natural y se cree un “tapón” en los desplazamientos de los usuarios de estos transportes.

Todos los trabajadores, controladores aéreos, fueron exculpados definitivamente por el juez.



Imagen 3.1. Vuelos cancelados a causa de una huelga.

Más reciente es el paro producido en 10 aeropuertos españoles debido a la huelga de controladores aéreos en Francia según refleja el periódico El Mundo de 22 de marzo de 2.016 y por el que se obligó a “cancelar un total de 275 operaciones en los aeropuertos españoles donde también se están produciendo retrasos de hasta 90 minutos en algunos vuelos”.

- Huelga atípica que es aquella que puede alterar el trabajo que sea distinto a la huelga. Dentro de este tipo hay diversas variaciones:
- Huelga de brazos caídos o huelga blanca en la que los trabajadores se mantienen en los puestos de trabajo pese a la cesación de los mismos y se caracteriza por la brevedad de la huelga y también porque no se produzca la intervención de los esquirolas en el conflicto.
- Huelga de trabajo lento o también llamada de bajo rendimiento en la que se produce una disminución en la jornada de trabajo por parte del trabajador pero sin que ello signifique detener la jornada de trabajo en su totalidad.
- Huelga activa o también llamada huelga de trabajo arbitrario o huelga a la japonesa en la que el trabajo o la productividad se realiza muy por encima de las previsiones que el empresario supone para su empresa sin interrupción ninguna.

Se debe tener en cuenta que el criterio para reconocer que una huelga pueda ser considerada abusiva viene dado por el carácter de la proporcionalidad del daño que se produzca en la empresa lo que hace que la desorganización provocada en ella altere de forma inmediata y que solo pueda ser solucionada mucho tiempo después de que la huelga haya cesado de forma definitiva.

Según Federico Durán López<sup>47</sup> es fundamental la Sentencia del Juzgado de lo Social 25 de Barcelona, de 6 de junio de 2008 que recoge la demanda de reclamación de cantidad planteada por Ferrocarriles de la Generalidad de Cataluña contra los sindicatos Simaf y Semaf que pretendía el subsanar los daños ocasionados por una huelga de maquinistas convocada por ellos y que los Tribunales consideraron ilegal.

Al no tener una norma laboral que regule las responsabilidades que se puedan ocasionar por los daños producidos durante las huelgas se debe aplicar la legislación civil lo que hace que se deba reparar todos los perjuicios ocasionados y en el caso de la huelga ilegal la responsabilidad se refiere a la conducta y no al daño y en el caso de las huelgas abusivas es el propio daño el causante de la ilicitud de la huelga.

### **3.1.3 El caso particular de la huelga con ocupación de locales.**

Como ya hemos podido comprobar en el capítulo referido a los tipos de huelgas podemos decir que todas aquellas huelgas en las que los trabajadores huelguistas permanezcan en sus centros de trabajo no serán consideradas como ilícitas como pueda ser el ejemplo de la huelga de brazos caídos en la que los trabajadores permanecen en sus puestos de trabajo pero sin realizar ningún tipo de actividad.

Según el artículo 7.1. del R.D.L.R.T. “el ejercicio de la huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación de los mismos (trabajadores afectados) del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias”.

Ciertamente la ocupación se produce cuando el empresario notifica la prohibición de la entrada en el centro de trabajo o por el contrario, exige el abandono de éste, y se incumplen sus órdenes, siempre y cuando los que acceden al centro de trabajo vulneren los derechos y libertades de los trabajadores no huelguistas que en ese momento permanecen dentro del centro de trabajo o que incluso puedan peligrar las instalaciones de la empresa y la actividad y rendimiento que los trabajadores estén llevando a cabo.

Todas aquellas muestras de violencia o coacciones dentro de la empresa y contra el empleador son tomadas como un ejercicio ilegítimo del derecho de huelga.

La ocupación como tal se produce cuando hay un ingreso ilegal en los locales o cuando se produce una negativa a desalojar el local pero por el contrario no existe ocupación con la sola permanencia en los puestos de trabajo por parte de los trabajadores.

Así mismo también es ilícita la ocupación de locales cuando se vulnera el derecho de libertad de otras personas, es decir, los trabajadores no huelguistas o cuando se pone en peligro las instalaciones o los bienes de las empresas.

---

<sup>47</sup> Catedrático de Derecho de Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Córdoba.

De igual modo según la jurisprudencia anterior a la STC de 8 de abril de 1981 existe la consideración de huelgas no ilegales aún con ocupación de locales a todas aquellas que se lleven a cabo con la advertencia por parte de la empresa a abandonar los locales de trabajo y el consiguiente no abandono por parte de los trabajadores así como a obstaculizar por parte de los trabajadores huelguistas el desarrollo del trabajo por parte de los que no secundan la huelga haciendo completamente imposible el desarrollo del mismo por parte de los trabajadores que intentan seguir su trabajo con normalidad.

Ahora bien, la STC de 8 de abril de 1981 interpreta que la ocupación de los locales existe cuando hay "un ilegal ingreso en los locales o una ilegal negativa de desalojo frente a una legítima orden de abandono, pero no, en cambio, la simple permanencia en los puestos de trabajo", como es el caso de la conocida como huelga de brazos caídos en la que los trabajadores ocupan sus puestos de trabajo sin realizar en ningún caso nada que se pueda considerar como el desempeño de sus obligaciones laborales.

Por el contrario existen casos y ejemplos en los que se declara una huelga con ocupación de locales como de publicidad pacífica de huelga<sup>48</sup> en la que se declaró como pacífica una huelga en la que los empleados o trabajadores de la empresa permanecieron en los vestuarios de la misma celebrando reuniones afectas al propio paro sin producir en ningún momento ningún tipo de altercado ni desorden en absoluto y no produciendo ningún obstáculo a todos aquellos trabajadores que en ese momento no quisieran seguir la huelga.

También es cierto que existen casos en los que se debe admitir como huelga ilegal con ocupación de locales todas aquellas en las que se realizan barricadas a las puertas de los centros de trabajo para impedir la llegada de todos aquellos trabajadores que por sus propias concepciones no quieren seguir la huelga en ese momento o por sus convicciones y de la misma forma impedir la salida de las personas que en esa jornada han trabajado o incluso a los directivos de la empresa desoyendo las indicaciones de la policía para desalojar los centros de trabajo.<sup>49</sup>

Otro ejemplo de la ocupación de locales en el momento de la huelga es según la jurisprudencia cuando entiende como no ocupación de locales el no abandono del buque de los marineros que están en huelga.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> SS.TS de 8 de mayo de 1986, Ar/2505 y de 24 de noviembre de 1997, Ar/8053(STS de 20 de marzo de 1991, Ar/1884).

<sup>49</sup> Según recoge la STS de 24 de mayo de 1983, Ar/2411.

<sup>50</sup> SS.TS de 23 y de 24 de octubre de 1989. Ar/7533 y 7422.

## 3.2 Otras prácticas prohibidas.

### 3.2.1 Los piquetes violentos.

Cuando se lleva a cabo una huelga todas las personas deben ser informadas acerca de este conflicto y para ello existe la figura del piquete que es aquella persona que se preocupa de que todo el mundo tenga información sobre lo que está ocurriendo y además intenta que los trabajadores no acudan a sus puestos de trabajo y secunden la huelga que se está produciendo así como intentar que los comercios cierren sus puertas durante el conflicto y se encargan de repartir panfletos a la gente así como llevar pancartas con los mensajes propios de la huelga.

Los piquetes pueden serlo de un sindicato, para lo cual el único requisito necesario es estar afiliado al mismo y al ser un cargo voluntario no se recibe ninguna remuneración por llevarlo a cabo o por el contrario se puede actuar de forma independiente e intentar convencer a las personas para que secunden la huelga de forma voluntaria.

Acorde con lo que opina José Manuel Hernández Jiménez los piquetes son aquellos trabajadores que realizan las labores de consolidación, extensión y propaganda de la huelga.

Aunque parezca por lo que hemos comentado que los piquetes son figuras que no gozan de mucha legalidad, según Don Francisco Pérez de los Cobos Orihuel<sup>51</sup>, “la labor del piquete informativo es perfectamente legal y se trata de una actividad recogida en el artículo 6.6.del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo<sup>52</sup> que regula el derecho a la huelga”.

Este Real Decreto también nos informa de que todos los trabajadores en huelga tienen derecho a llevar a cabo publicidad sobre la misma sin que nadie les pueda coaccionar y para ello sirven los piquetes que de forma tranquila y pacífica llevan a cabo esta labor de difusión y de información sobre el derecho del ejercicio de la huelga.

Sí que es cierto, que existen determinadas reacciones que no pueden considerarse como publicidad de huelga entre las que se encuentran las amenazas<sup>53</sup> que puedan recibir los trabajadores que no hayan querido sumarse a la huelga, prohibir la entrada en los centros de trabajo a todos aquellos trabajadores que hayan sido designados para realizar las labores de servicios

---

<sup>51</sup> Catedrático Director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid. <http://trabajo.practicopedia.la.información.com>

<sup>52</sup> “Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna”.

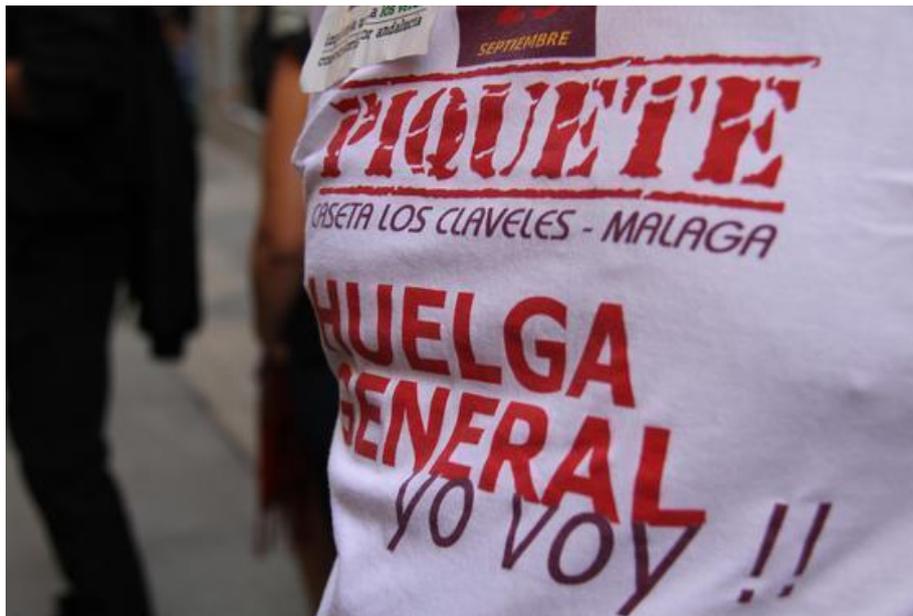
<sup>53</sup> Según el artículo 315.3 del Código Penal Español “las mismas penas del apartado segundo se impondrán a los que, actuando en grupo, o individualmente pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga”.

mínimos y por supuesto interceptar los materiales con los que cuentan las empresas.

En general, como ya sabemos, la participación de todos los trabajadores en las huelgas se debe obtener por la persuasión y la iniciativa y no por la coacción física o verbal y sobre todo por la violencia.

Los piquetes deben formar parte en su propio contenido de la publicidad como parte de la información que a él se refiere así como se debe admitir también la persuasión para llevar a cabo las huelgas en toda su acción.

Los piquetes, como es lógico, tratan de conseguir que se sumen a la huelga el mayor número de trabajadores para que el resultado de la misma sea lo más positivo posible pero ello no supone que los trabajadores se vean forzados a sumarse a la huelga por actos violentos ya que como se regula en el artículo 6.4. del R.D.L.R.T. “se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga”, esto es, los trabajadores que se sumen a la huelga deben obtenerse de una manera pacífica por el interés de que así lo hagan, es decir, por la persuasión que ello conlleva y no de una forma violenta o por una coacción física o verbal.



*Imagen 3.2. Participante en un piquete.*

“El derecho a requerir a otros la adhesión a la huelga y a participar dentro del marco legal en acciones conjuntas dirigidas a tal fin” es decir, el derecho de difusión e información sobre la misma forma parte del contenido básico del propio derecho de huelga”.<sup>54</sup>

Por esta razón entendemos dos tipos de piquetes:

<sup>54</sup> Según nos refleja la STC 37/1998 de 17 de febrero. SS.TC de 29 de enero de 1982, de 15 de diciembre de 1983, de 9 de mayo de 1994, de 19 de diciembre de 1994 y de 17 de febrero de 1998.

**En primer lugar, los piquetes informativos** que son aquellos previstos en la legislación y que son lícitos si el desarrollo de su actividad es con fines publicitarios y pacíficamente, además deben ir lo suficientemente bien identificados para que todas las personas puedan distinguirlos del resto en las manifestaciones que se produzcan.

**En segundo lugar, los piquetes coactivos** que se desvinculan de los límites del derecho a la libertad de expresión así como de la actuación violenta como ya hemos desarrollado anteriormente.

No sólo en el tema de la huelga debemos hablar acerca de las presiones que determinadas personas deben soportar para la realización de sus actividades y de cualquier modo deben estar completamente prohibidas y por supuesto penadas ya que atentan contra los derechos y libertades de las personas y al igual que existe la opción de la realización de determinadas actividades, existe de igual forma la opción de no llevarlas a cabo.

Por todo ello los llamados **piquetes violentos son ilegales** ya que atentan contra la dignidad de la persona y su integridad moral que debe ser respetada tanto por los poderes públicos como por todos los ciudadanos.<sup>55</sup>

Según la jurisprudencia hay que distinguir entre lo que significa la persuasión para que un trabajador acuda a una huelga y lo que podemos denominar como violencia, dos términos que en principio pueden parecer similares pero que no tienen nada que ver, ya que en las SS.TS.de 2 de febrero, 24 de marzo, 24 y 28 de septiembre y 23 de diciembre de 1989,Ar/744,1663,6388,6407 y 9262 de 20 de marzo de 1991,Ar/1884 dejan constancia del significado que tienen los insultos y presiones o coacciones que los trabajadores huelguistas tienen hacia sus compañeros que no los son y que no secundan la huelga.

De la misma manera la libertad de expresión regulada en el artículo 20.1.a de la Constitución Española o incluso el derecho de reunión y manifestación recogido en el artículo 21 de la misma norma recogen el contenido de la posibilidad de que determinadas personas puedan ejercer sobre terceros una violencia tal de forma intimidatoria que sea contraria a determinados bienes protegidos ,por supuesto, constitucionalmente como son la dignidad de la persona y su derecho a la integridad moral<sup>56</sup>, según indican los artículos 10 y 15 de la Constitución Española.

Así todo, existen consecuencias añadidas para los miembros de los piquetes violentos, es decir, según el Tribunal Constitucional se considera el delito de coacciones como un delito personal y no se pueden pedir

---

<sup>55</sup> En el artículo 315.2 y 3 del Código Penal se prevé un tipo específico de delito de coacciones en el caso de los piquetes violentos de huelga.

<sup>56</sup> Todo ello recogido en la STC de 29 de enero de 1982 y la SSTC de 15 de diciembre de 1983, de 19 de diciembre de 1994 y de 17 de febrero de 1998.

responsabilidades a los huelguistas en general por los actos ilícitos cometidos por los miembros del piquete.<sup>57</sup>

El hecho de la ilicitud de la actividad de los piquetes violentos crea el problema de la ilegalidad de la huelga como bien viene recogido en artículo 11.d) del RDLRT.

Otra de las consecuencias que los piquetes violentos podrían soportar sería la de una sanción disciplinaria o incluso llegar a ser objeto de un despido procedente según recoge la STS de 23 de diciembre de 1989, Ar/9262.

Para que se lleve a buen fin una huelga la premisa más importante es que ésta sea legal porque de lo contrario existen varios problemas derivados de ellos como puede ser que el trabajador además de no cobrar su salario puede ser también despedido sin tener derecho a la indemnización correspondiente como consecuencia del incumplimiento de la ilegalidad de la huelga.

En el ejercicio de la huelga siempre deben cumplirse los principios que se dimanan del ordenamiento jurídico ya que de lo contrario nos encontraríamos con un abuso de derecho.

A colación de todo lo referido anteriormente, en la actualidad nos hemos encontrado con un ejemplo que personaliza totalmente este concepto.

A lo que nos referimos es a la condena a los llamados “**ocho de Airbus**”, según todos conocemos a los sindicalistas de la empresa aeronáutica dedicada a la fabricación de aviones.

En relación a ello existen posiciones encontradas que vamos a desarrollar seguidamente:

En la huelga general producida el 29 de septiembre de 2010 durante el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero<sup>58</sup> contra la reforma laboral, convocada por CC.OO y UGT, en la factoría de Airbus en Getafe, un trabajador que no hacía huelga quiso entrar en la empresa y fue agredido, todo ello según el fallo de la sentencia, por lo que intervino la policía y se produjo un gran tumulto que terminó con varios disparos por parte de la policía.

Los sindicalistas acusados se enfrentan a una petición por parte de la Fiscalía<sup>59</sup> de ocho años y dos meses de cárcel para cada uno de ellos y una fianza de 35.000 euros por participar en un piquete, en este caso violento y no informativo, (aunque los acusados manifestaron que se encontraban alrededor de 500 o 600 personas desde primera hora de la mañana como piquetes

---

<sup>57</sup> Según SS.TC 254/1988, de 21 de diciembre y 332/1994, de 19 de diciembre.

<sup>58</sup> Período de Gobierno 2.004-2.011

<sup>59</sup> Les acuso de tres delitos: atentado contra los derechos de los trabajadores, atentado contra la autoridad y lesiones.

informativos) además de atentado y agresión contra la autoridad y por coacción a la huelga ya que según su criterio los sindicalistas incumplieron el artículo 315.3 del Código Penal.

Se produjeron distintas manifestaciones en apoyo de los ocho sindicalistas convocadas tanto por CCOO como por UGT.

El juicio comenzó el 10 de febrero de 2016 en el juzgado número 1 de Getafe, después de casi seis años en los que los sindicalistas habían recibido propuestas por parte de la Fiscalía para que reconocieran el delito y de esa forma rebajar su condena, pero ninguno de ellos accedió a ello basándose en su inocencia.

Ante todo ello, fuerzas de partidos políticos así como de sindicatos comenzaron a desarrollar lo que se conoce con el eslogan “**HUELGA NO ES DELITO**” basándose en el hecho de que la huelga se regula en el artículo 315 del Código Penal en el que se tipifica los delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga que se hayan incluidos en el Título Autónomo (el Título XV) dedicado a “los delitos contra los derechos de los trabajadores” en el que señala que” 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 limitares el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga”.



Imagen 3.3. Cartel reivindicando que la huelga no es un delito.

Para ahondar en el tema el artículo 315.3 de Código Penal proviene del antiguo artículo 496 del viejo Código Penal y fue incluido durante el período de la transición política por la reforma del Código Penal en julio de 1976<sup>60</sup>(Ley

<sup>60</sup> Boletín Oficial del Estado de 21 de julio de 1976,174:14135-14136(2 págs.)BOE-A-1976-14022 y entrada en vigor el 21 de noviembre de 1976.

23/1976 de 19 de julio sobre modificación de determinados artículos del Código Penal relativos a los derechos de reunión, asociación, expresión de las ideas y libertad de trabajo) con el mero fin "de hacer frente a la creciente actividad agresiva de grupos organizados que se denominan piquetes de extensión de huelga" para poder intimidar a las agrupaciones sindicales que todavía eran clandestinas ya que la Ley de Asociación Sindical es de abril de 1.977<sup>61</sup>, Ley 19/1977 de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical para la organización y el posterior desarrollo de los piquetes de huelga.

Los propios sindicatos y sus responsables sindicales consideran el artículo 315.3 del Código Penal como una tremenda amenaza al derecho de huelga ya que opinan que la utilización de este artículo puede ser "injustificada y desproporcionada, situando el derecho de huelga en el siglo XIX donde su ejercicio era penado y perseguido" y así también se manifiestan partidos políticos actuales como el PSOE, Podemos o Izquierda Unida en su voluntad de derogarlo como así lo opinan los sindicatos representantes de los trabajadores huelguistas.

En caso contrario, la derecha política basa la reforma de este artículo en el hecho de que podría suponer una permisibilidad de la violencia de los trabajadores en sus actuaciones lo que haría que determinados sectores lo consideraran como algo poco normal.

Así mismo es llamativo según la opinión de CCOO que el derecho de huelga al no haber sido desarrollado legislativamente de una manera constitucional se siga rigiendo por el RDLRT17/1977 de 4 de marzo y apoyado por la Sentencia del Tribunal Constitucional de 11/1981 de 8 de abril y por el Código Penal de 1995<sup>62</sup>, también llamado Código Penal de la democracia (Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre del Código Penal), en el que se mantiene la incriminación de los piquetes de huelga coactivos.

Existen hoy en día más de 300 personas en todo el país encausadas por movilizarse en contra de los recortes laborales y por todos los incidentes desarrollados en las distintas huelgas y para lo que se pide amnistía derivados por organizar huelgas y piquetes.

Todo ello viene derivado de la petición de derogación del artículo 315.3 del código penal anteriormente mencionado que castiga hasta tres años de prisión a quienes individual o colectivamente coaccionen a otras personas a iniciar o seguir una huelga.

Al fin y al cabo los sindicalistas acusados por su actuación en la huelga general de 2010 y a los que se pedía un total de 60 años de cárcel han sido finalmente absueltos ya que según el magistrado de la Sala de lo Penal no

---

<sup>61</sup> Boletín Oficial del Estado de 4 de abril de 1977,80:7510-7511(2 págs.) BOE-A-1977-8602 entrada en vigor l día siguiente de su publicación 20 de abril de 1977.

<sup>62</sup> Boletín Oficial del Estado de 24 de noviembre de 1995,281:33987-34058(72 págs.)BOE-A-1995-2544 entrada en vigor el 24 de mayo de 1996.

existen pruebas que acrediten su culpabilidad en los hechos y no queda probada su participación ya que ni los policías involucrados en el conflicto ni los testigos que allí estuvieron pudieron reconocer como autores de los hechos a los sindicalistas durante el proceso del juicio.

Este juicio se celebró entre los días 9 y 12 de febrero de 2016 siendo dictada la sentencia del titular del juzgado de lo penal número 1 de Getafe, Abel Téllez publicada con fecha 17 de febrero de 2016 y siendo absueltos los sindicalistas que estaban encausados en el proceso ante la inexistencia de pruebas que acreditaran su culpabilidad en la participación de manera coactiva en la huelga general de 2010.

Finalmente los ocho de Airbus han sido definitivamente absueltos según relata el artículo de economía del periódico *El País* de fecha 22 de marzo de 2016 ya que aunque habían sido exculpados, la sentencia no era firme y la fiscalía podía en su caso recurrirla, pero al final el Ministerio Público no lo ha hecho y el fallo definitivo es firme.

La absolución de los ocho sindicalistas se produce en virtud de la **presunción de inocencia** según el fallo ya que según se refleja en este artículo el juez argumenta que “este principio se vulnera cuando se condena a alguna persona sin pruebas”.



Imagen 3.4. Cartel de la huelga de Airbus

Todo ello forma parte del debate de la claridad de los hechos o de qué manera los piquetes son realmente informativos o por el contrario son coactivos, o de cómo se puede probar la forma de actuar de los propios trabajadores que secundan las huelgas o de los que no lo hacen y en ocasiones prefieren quedarse en sus casas para evitar un conflicto o para no provocarlo.

De igual forma que existen numerosas sentencias tanto en materia de sanciones administrativas como de la jurisdicción social en las que se deja clara la conducta totalmente antisindical del empleador al impedir a los trabajadores el derecho de huelga o como la contratación de trabajadores como ya hemos visto anteriormente para sustituir a los propios huelguistas o en el peor de los casos los despidos o sanciones a los mismos.

En este tema existen numerosas opiniones tanto a favor como en contra de la absolucón de los trabajadores debido a la compleja interpretación de lo que se conoce como piquetes, ya que en ocasiones se piensa que no existen realmente los piquetes informativos como tal sino que siempre son piquetes coactivos con lo que eso conlleva.

### 3.2.2 El esquirolaje.

En el ejercicio de la huelga los trabajadores que secundan la huelga no pueden ser sustituidos por otros durante el período que dure la misma y a la práctica de la contratación temporal de trabajadores para la sustitución de los huelguistas es lo que llamamos **esquirolaje** y es una práctica prohibida que no puede hacerse ni a través de contrataciones directas, ni a través de contratos a disposición de Empresas de Trabajo Temporal, ni a través de la subcontratación de servicios.

El artículo 6.5.del R.D.L.R.T. nos indica que “en tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete<sup>63</sup> de este artículo”, al que se refiere en cuanto a garantizar los servicios de mantenimiento y seguridad.

De acuerdo con el artículo 51.1 de la Constitución “los poderes públicos garantizarán la defensa de los consumidores y usuarios protegiendo, mediante procedimientos eficaces, la seguridad, la salud y los legítimos intereses económicos de los mismos”.

Esta es una de las consecuencias que debe asumir el empresario cuando se produce una huelga legal ya que como hemos comentado anteriormente el empleador no puede sustituir a los trabajadores huelguistas por otros que formen parte de la plantilla o incluso que no formen parte de ella.

Sí es cierto que el simple hecho de incumplir la obligación de garantizar esos servicios de mantenimiento y seguridad hace posible que el empresario esté legitimado para contratar a otros trabajadores en su empresa durante ese período pero todo ello con el consiguiente riesgo por parte del empresario ya que después de transcurrido ese paro laboral es la decisión judicial la que

---

<sup>63</sup> “El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias”

califique la contratación de otros trabajadores de ilegal o no con el consiguiente perjuicio para el empresario.

Según la Sentencia del Tribunal Constitucional de 28 de septiembre de 1992 se considera abusiva la utilización por parte del empresario de sus influencias organizativas para que no se lleve a cabo la huelga.

En el supuesto caso en el que la empresa sustituya a los trabajadores huelguistas por nuevos trabajadores y de esta manera atacar el contenido principal del derecho de huelga, los trabajadores huelguistas pueden ejercer su derecho de varias formas:

- **Acudir a la autoridad laboral** y denunciar el incumplimiento de la ley por parte de la empresa lo que conllevaría para esta, una vez comprobado el hecho, una sanción administrativa que consistiría en una multa previo su expediente administrativo según indica el artículo 8.10 de la LOLS<sup>64</sup>(Ley Orgánica de Libertad Sindical), aunque la empresa puede saldar la cuestión pagando la sanción pero de esta forma el problema no se soluciona y los trabajadores seguirían soportando el mismo conflicto.
- **Acudir a la vía penal**, según indica el artículo 315.1 y 2 del Código Penal en el que deja claro el hecho de considerar como delito el impedir el ejercicio de la libertad sindical o el de ejercer el derecho de huelga “mediante engaño o abuso de situación de necesidad impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga”<sup>65</sup>.

En concreto esta norma viene citada como una exclusión en el artículo 8.a) de la Ley 14/1994 de 1 de junio<sup>66</sup> por la que se regulan las empresas de Trabajo Temporal y en el que dice que “las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria”.

Existen varios tipos de esquirolaje que vamos a analizar de la siguiente forma:

---

<sup>64</sup> Boletín Oficial del Estado, 8 de agosto de 1985,189: y entrada en vigor el 9 de agosto de 1985. BOE-A-1985-16660.

<sup>65</sup> Se castigaría con penas de 6 meses a 3 años dependiendo de cómo se efectúe la conducta, si se produce con fuerza, violencia o intimidación, y multas de 6 a 12 meses según el artículo 315.2 del Código Penal.

<sup>66</sup> Boletín Oficial del Estado, 1 de junio de 1994,131:17408-17412(5págs) y entrada en vigor el 2 de junio de 1994. BOE-A-1994-12554.

- Esquirolaje prototípico o lo que es lo mismo, las nuevas contrataciones prohibidas en el momento de la comunicación de la huelga.
- La subcontratación de otra empresa que aunque no está exactamente prohibida sí pone en duda la licitud de la misma.
- Esquirolaje interno que es aquel que se produce cuando el empresario pretende movilizar a otros trabajadores de la empresa en huelga tanto funcional como geográficamente para sustituir a los trabajadores huelguistas.
- Esquirolaje tecnológico consistente en continuar prestando servicios la empresa a sus clientes de forma que se sustituyan a los trabajadores huelguistas por medios mecánicos o tecnológicos.

Como colofón al tema del esquirolaje decir que, debiendo cumplir para su legalidad los requisitos que la ley exige y siendo un contrato temporal de interinidad sobre todo demostrar “que en el contrato se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de la sustitución”.

### **3.3 Los servicios esenciales para la comunidad.**

En cuanto a este punto, deberíamos dejar claro cuáles son **los servicios esenciales** ya que es fundamental que los ciudadanos, empresas e incluso la Administración tengan dentro de sus prioridades el mantenimiento de los sectores más importantes de la sociedad en el momento en que se produce una huelga y saber que pueden subsanarse en el momento en el que se lleve a cabo el conflicto.

Los servicios esenciales vienen regulados en la Constitución Española en sus artículos 28.2 y 51 así como en el artículo 10 del RDLRT.

El artículo 28.2 de la C.E. dice que “la ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad”.

Asimismo, el artículo 51.1 de la Constitución Española fundamenta que “los poderes públicos garantizarán la defensa de los consumidores y usuarios protegiendo, mediante procedimientos eficaces, la seguridad, la salud y los legítimos intereses económicos de los mismos”.

Para el Tribunal Constitucional un servicio esencial es “aquel por el cual se satisfacen derechos o bienes protegidos por la Constitución, sin ser necesariamente derechos de carácter fundamental”.

Realmente los servicios esenciales son aquellos servicios que se deben llevar a cabo durante toda la huelga y que la sociedad no puede prescindir de ellos para el buen funcionamiento de la misma.

Para María Emilia Casas Baamonde<sup>67</sup> una de las dificultades mayores es la “imprecisa y amplia fórmula delimitadora de la esencialidad de los servicios”.

Por lo tanto, sí mantengo que lo que hemos comentado es una premisa clara que los servicios esenciales son todos aquellos servicios sin los cuales la sociedad se vería privada de numerosos derechos así como la carencia de ellos vería poner en peligro la vida o seguridad de las personas de una población o incluso de un país.

Según Eduardo López-Aranguren<sup>68</sup> “está pendiente una definición operativa de “servicio esencial” que sea generalmente aceptada y ello da origen a la queja sindical de que en la práctica es la autoridad gubernativa quien decide qué es un servicio esencial” y así mismo habla del grado de esencialidad que puede variar dependiendo de la duración de las huelgas y de cómo por ejemplo aumenta en el servicio de recogida de basura con los días de duración de la huelga.

El artículo 10.2 del RDLRT establece que “cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o 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. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuada”.

Este Real Decreto en su primera redacción dejaba constar que la huelga se debía votar en cada centro de trabajo y se debía comunicar a cada uno de los empresarios que se encontrasen afectados en ese momento del conflicto, todo ello, con el resultado de la suma de huelgas en los centros de trabajo a lo que se llamaron huelgas supra empresariales<sup>69</sup>.

La STC de 8 de abril de 1981, declara que “no es inconstitucional el párrafo 2º del art. 10 que atribuye a la autoridad gubernativa la potestad de dictar las medidas necesarias para determinar el mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad, en cuanto que el ejercicio de esta potestad está sometido a la jurisdicción de los tribunales de justicia y el recurso de amparo ante este Tribunal”.

Hay que tener muy en cuenta que el derecho de huelga y su puesta en práctica no está regulada por una norma como tal, por ello, la STC de 5 de mayo de 1986 deja claro que “en tanto no se regule el ejercicio del derecho fundamental de huelga por ley orgánica, rige en materia de “servicios esenciales de la comunidad” el artículo 10 de RDLRT, interpretado con arreglo a la jurisprudencia de este Tribunal en diversas sentencias”.

---

<sup>67</sup> Casas Baamonte, M. E. et al, Legislacion de huelga, Madrid, tecnos.1992, p17.

<sup>68</sup> López Aranguren, E. [www.sinpermiso.info](http://www.sinpermiso.info), agosto 2011

<sup>69</sup> Todas aquellas que se realizan dentro de un mismo sector.

La STC de 17 de julio de 1981 declara contundentemente los dos tipos de servicios esenciales que existen en realidad:

Uno de ellos sería todas aquellas actividades que forman parte de una manera vital para la vida normal de la comunidad.

La otra estaría inmersa en el resultado de lo que se intenta llevar a cabo, es decir, “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”.

### **3.4 Servicios de seguridad y mantenimiento<sup>70</sup>.**

Regulados en el artículo 6.7 del RDLRT y por lo tanto queda patente que “el comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, 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. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deben efectuar dichos servicios”.

Según aporta la STC de 8 de abril de 1981, **la prestación de servicios de seguridad y mantenimiento** como un límite al derecho de huelga se basa en el hecho crucial de que mientras se produzca la huelga las personas no tengan que soportar ningún daño y que los bienes de la empresa no sufran ningún deterioro con la huelga.

De esta manera también podemos añadir que “el derecho de huelga no implica el derecho de dejar de cumplir los deberes de seguridad”<sup>71</sup>, pero sí que es cierto que existe un problema añadido en este caso en el sentido de quien es el que debe designar a los responsables de estos servicios y por supuesto quienes son los que deben llevarlos a cabo.

Así pues el referido anteriormente artículo 6.7 del RDLRT señala que estos servicios deben ser realizados y por lo tanto garantizarlos tanto los trabajadores designados para ello individualmente como también el propio comité de huelga, pero todo ello organizado y designado por el propio empresario.

Los servicios de mantenimiento y seguridad son temas muy delicados e importantes ya que su definición y profundidad es muy complicada, es decir, nos tenemos que referir tanto a la realidad del mantenimiento no sólo de la empresa y de la maquinaria que en ella se encuentra sino también a las personas y su seguridad tanto fuera como dentro de la empresa, así como que

---

<sup>70</sup> Véase Anexo 3.

<sup>71</sup> Según promulga la Resolución nº 329 del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

se puedan volver a reanudar todas las actividades que se llevan a cabo dentro de la empresa.

Realmente el RDLRT no dice expresamente nada por lo que se supone que deja al arbitrio de los responsables la designación de los que reconoce como servicios de seguridad y mantenimiento pero no obstante, este decreto habla también tanto del “mantenimiento de los locales, maquinaria e instalaciones” como por supuesto a todo lo que se refiera a las seguridad de las personas tanto dentro como fuera de la empresa en la que se realiza la huelga.

Según el artículo 6.7 del RDLRT se debe permitir la posterior reanudación de las tareas de la empresa.

Todo ello nos centra en el sentido de que los servicios de seguridad y de mantenimiento dependerán en cada empresa o centro de trabajo de las propias circunstancias que rodean a la huelga tanto a nivel personal como del tipo de actividad de la empresa que rodea a la propia huelga.

Así pues en caso de que **la huelga** que se lleve a cabo sea parcial se debe exigir que los trabajadores, en este caso, no huelguistas sean los que lleven a cabo estos servicios de seguridad y mantenimiento salvo en el caso de que no sean suficientes en la cantidad para llevarlo a cabo o en la calidad.<sup>72</sup>

Sobre todo debemos tener en cuenta que la realización de estos servicios de seguridad y mantenimiento dependerán de todos los componentes que se lleven a término en cada huelga.

Según la doctrina de Manuel Alonso Olea<sup>73</sup> estos servicios de seguridad y mantenimiento los debe designar de forma unilateral el empresario así como los trabajadores poniéndose en perfecto acuerdo con el comité de empresa, como así también lo señala la SS.TS de 27 de octubre de 1982 y la de 8 de abril de 1983.

Existe un tema muy importante en lo que se refiere al incumplimiento de las obligaciones referidas al mantenimiento de los servicios durante la huelga y es la que se refiere a los comités de huelga y a la de los trabajadores que deben realizar estos servicios ya que ello implica según la STC de 8 de abril de 1981 que la huelga se convierta en abusiva o ilícita y por lo tanto el empresario puede sancionar tanto a los trabajadores que hayan secundado la huelga como a todos aquellos que hayan incumplido la obligación de prestar sus servicios según recoge el art. 16 del RDLRT.

Por todo ello los efectos que origine el incumplimiento de la obligación de prestar los servicios por parte de los trabajadores que han sido designados o afectados serán en todo caso los de un posible despido de aquellos trabajadores que han incumplido con sus cometidos según refleja la STCT de 1

---

<sup>72</sup> Según nos indica la STCT de 9 de julio de 1985, Ar/5089.

<sup>73</sup> Jurista y laboralista español (19/06/1924-23/02/2003) licenciado y doctorado en derecho por la Universidad de derecho de la Universidad de Madrid.

de septiembre de 1982, Ar/4640 pero des de luego la huelga en este caso no puede ser considerada como ilícita por abusiva y por todo ello no se podrá sancionar a los demás trabajadores que secunden la huelga.

Así el caso el empresario en este momento puede sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estén vinculados a la empresa en el momento del incumplimiento de los trabajadores en su obligación de prestar los servicios propios relacionados con la empresa según define el artículo 6.5 del RDLRT.



## **CAPÍTULO 4**

### **EL PROCEDIMIENTO DE LA ACTUACIÓN HUELGUÍSTICA**

## 4.1.- Declaración de huelga.

La declaración de huelga viene regulada en los artículos 3 y 4 del RDLRT.

Para poder llevar a cabo la huelga es necesario cumplir el procedimiento establecido y el primer paso es la decisión de convocar la huelga que será adoptada mediante **acuerdo expreso** de:

- Los sindicatos
- Los trabajadores directamente en las huelgas de ámbito empresarial o inferior, reunidos en asamblea en la empresa o en el centro de trabajo al que pertenezcan y debe ser consensuada por mayoría simple según el artículo 3.2.b) del RDLRT.
- Los representantes legales de los trabajadores<sup>74</sup>, comité de empresa o delegados de personal por decisión mayoritaria.

De acuerdo con el artículo 3.2.a) del DLRT el acuerdo de declaración de huelga debe ser adoptado en reunión conjunta y por mayoría absoluta de los representantes que a tal fin lo llevan a cabo.

Cuando se procede a la comunicación de la huelga, ésta debe ser dirigida al empresario en el caso de que sea una huelga de empresa, a las asociaciones empresariales representativas cuando se traten de huelgas de sectores o al los órganos centrales del Ministerio o de la Comunidad Autónoma cuando sea una huelga general.

La **declaración de huelga** exige la adopción de acuerdo expreso en cada centro de trabajo según el artículo 3.1 del RDLRT.

Este **acuerdo** se puede realizar en base a los siguientes puntos<sup>75</sup>:

- A través de los representantes de los trabajadores, por decisión mayoritaria de los mismos y en reunión conjunta, a la que deberán acudir al menos el 75% de los representantes, deben firmar todos los asistentes y levantar acta de la reunión.
- Directamente por los propios trabajadores del centro de trabajo afectados por el conflicto, cuando el 25% de la plantilla decida que se someta a votación dicho acuerdo. La votación debe ser

---

<sup>74</sup> Según Javier Gárate Castro “la expresión “representantes” también comprende a quienes formen parte de los órganos de representación unitaria en las empresas o centros de trabajo (comités de empresa, delegados de personal, y, en su caso, comités inter centros)”.

<sup>75</sup> Véase Anexo 4.

secreta y decidirse por mayoría simple y debe hacerse constar el resultado en el acta.

El acuerdo de declaración de huelga debe ser comunicado<sup>76</sup> al empresario afectado y a la autoridad laboral<sup>77</sup> por los representantes de los trabajadores y esta comunicación,<sup>78</sup> debe hacerse obligatoriamente por escrito y notificarla con cinco días naturales de antelación a la Dirección General de Trabajo, al menos, a la fecha de inicio del conflicto y en el caso de que el acuerdo de declaración de huelga lo sigan directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso debe empezar a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la huelga y no se contará nunca en ese plazo ni el día en que se produce el preaviso ni el día en que comienza la huelga aunque el Tribunal Constitucional permite que incumpla el requisito del preaviso en casos de fuerza mayor.

Se debe dar una publicidad suficientemente completa para que todos los usuarios la conozcan antes de empezar la huelga en el caso de que afecte a empresas de servicios públicos.

En el caso de que el paro o huelga afecte a un servicio público que sea de verdadera necesidad los destinatarios de la misma están obligados a aceptar la resolución para no caer en una causa legal de despido para todos ellos.

Según el artículo 4 del RDLRT “si la huelga afecta a empresas encargadas de cualquier clase de servicio público, el preaviso del comienzo de la huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales” ya que es especialmente importante el cumplimiento de los plazos anteriormente referidos<sup>79</sup> y además se obliga a los representantes de los trabajadores a dar la publicidad necesaria para que la huelga sea conocida por los usuarios de los servicios<sup>80</sup>.

El hecho de que se deba llevar a cabo el preaviso al empresario es con el fin de que éste conozca que se va a celebrar la huelga previamente a llevarla a cabo, para que pueda estar advertido y a la vez poder llegar a un acuerdo con el comité de huelga para que en el caso de que las reivindicaciones

---

<sup>76</sup> Véase Anexo 1.

<sup>77</sup> En Castilla y León se comunica a la Oficina Territorial de Trabajo.

<sup>78</sup> Debe contener los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas para resolver las diferencias, la fecha de inicio de la huelga y la composición del Comité de Huelga (nombre, apellidos, DNI) que como máximo debe ser de 12 personas.

<sup>79</sup> En la comunicación de la huelga, en este caso, se debe aportar una copia del acta de la asamblea de trabajadores acordando el inicio de la huelga.

<sup>80</sup> Véase Anexo 5.

exigidas por los huelguistas dependan de él, pueda negociar desde el mismo momento de la notificación.

Los lugares de presentación de la declaración o comunicación de huelga son:

- Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social.
- Entidades reguladas en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992<sup>81</sup> de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común y Oficinas Corporativas de Atención al Ciudadano, con la propia función de registro que conlleva.

Según esta ley los lugares de presentación serían tanto los órganos administrativos a los que se dirijan, como las Oficinas de Correos con los requisitos correspondientes, las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero y todos aquellos convenios ejecutados con las Administraciones públicas.

- Consejerías de Educación y Universidades y de Cultura y portavocía.

Al presentar el escrito de la comunicación de la huelga, lleva consigo la constancia para el presentador de ello con el consiguiente acuse de recibo para darle validez y de esta forma dejar evidente que la obligación del preaviso se ha cumplido formalmente.

El plazo de resolución es de 9 días y si la huelga afecta a los servicios públicos determinarán los servicios mínimos por resolución expresa por Orden del Director General de Trabajo o por Decreto del Consejo de Gobierno según se crea conveniente.

Lo que atañe a la comunicación de la huelga, no es posible recurso administrativo pero en cambio sí lo son los servicios mínimos.

## **4.2. Composición y constitución del comité de huelga**

Como nota principal podemos decir que el comité de empresa es un órgano representativo de los trabajadores que se encuentran en un conflicto y su duración depende de la de la propia huelga.

La definición que aporta en este tema Javier Gárate Castro<sup>82</sup> es que, el comité de huelga “constituye un órgano de origen legal, carente de personalidad jurídica y representativo de los trabajadores afectados por el

---

<sup>81</sup> Boletín Oficial del Estado de 27 de noviembre de 1992, 285 y vigencia hasta 2 de octubre de 2016.

<sup>82</sup> Véase GARATE CASTRO, J., Derecho de Huelga. Ed. Bomarzo. Albacete, 2013, p. 109.

conflicto, llamados a participar en la huelga, con funciones y capacidad de obrar limitadas a las propias del desarrollo de ésta y de existencia vinculada a su duración y obligada en toda huelga, con independencia de los sujetos que la hayan convocado y, por lo tanto, aunque los convocantes resulten ser sindicatos u órganos de representación sindical o unitaria, con los cuales convivirá hayan actuado o no como tales convocantes.”

En el artículo 3.3 del R.D.L.R.T. se exige la comunicación del comité de huelga<sup>83</sup> y en el artículo 5 dispone que “sólo podrán ser elegidos miembros de tal comité trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto.

**La composición del comité de huelga no podrá exceder de doce personas<sup>84</sup>** para facilitar de esta manera la negociación con el empresario y así mismo la adopción de acuerdos entre las partes pero todos ellos deben pertenecer al centro de trabajo y estar afectados por el conflicto que se produce.<sup>85</sup>

Lógicamente la composición del comité de huelga debe constituirse con la suficiente antelación para poder incluir esa composición en el comunicado de huelga.

De igual modo el artículo 8.2 del RDLRT dice que “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 diferentes comités de huelga y por los empresarios afectados deberán negociar para llegar a un acuerdo”.

La función básica del comité de huelga es intentar llegar a un pacto en base a la negociación abierta en la huelga y por ello es fundamental delimitar y nombrar quiénes van a ser los representantes de los trabajadores<sup>86</sup> que van a llevar a cabo esta negociación ya que según la Constitución Española la huelga es un instrumento de defensa de intereses de los trabajadores lo que quiere decir que el comité de huelga tiene una labor fundamental en el conflicto ya que debe participar en todas las labores administrativas, sindicales o judiciales que se lleven a cabo para la resolución del problema.

Así mismo deben garantizar la prestación de servicios de seguridad y mantenimiento durante la huelga y junto con el empresario realizar la elección de los trabajadores que deben prestar los servicios y tienen derecho a acceder

---

<sup>83</sup> El comité de huelga ha de participar en las acciones que se efectúen para resolver el conflicto y mientras éste dure debe garantizar los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas.

<sup>84</sup> Por el contrario, en una huelga que afectó a todos los centros de trabajo de una empresa el Tribunal Superior de Justicia de Aragón no consideró ilegal que fuera miembro del comité de huelga un miembro del sindicato convocante que no era trabajador de la empresa.

<sup>85</sup> Según el artículo 5 del RDLRT y STC de 8 de abril DE 1981.

<sup>86</sup> Todas las incidencias que tengan los trabajadores durante el ejercicio de la huelga deben ser comunicadas al comité de huelga.

al centro de trabajo para poder comprobar que se cumple con toda la normativa requerida así como para informar a los trabajadores no huelguistas.

La composición del propio comité de huelga deberá ser comunicada a la Autoridad Laboral y a los empresarios afectados en el conflicto junto todo ello con el escrito de convocatoria.

El comité de huelga debe fundamentalmente controlar y a su vez gestionar todo el desarrollo natural de la huelga o conflicto representando a todos los trabajadores huelguistas y para ello las funciones más representativas que debe realizar son:

- Estar al frente de la negociación colectiva, de tal manera que participe en todas aquellas situaciones o actuaciones sindicales, judiciales o administrativas mientras dure el conflicto y para su solución tanto desde el preaviso como durante la vigencia de la huelga.
- Garantizar todos aquellos servicios de seguridad de las personas o cosas como también el mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones así como cualquier otra tarea necesaria para la reanudación futura e las labores propias de la empresa.
- Así mismo el comité de empresa debe participar junto con el empresario en la designación de los trabajadores que deben prestar los servicios adecuados.

Una de las obligaciones que tiene el comité de huelga es mantener los servicios de mantenimiento y seguridad que se requieren cuando se produce un conflicto y sobre todo proteger los intereses de los empresarios para que en las empresas no se produzcan daños o deterioros tanto en las instalaciones como en la producción de forma que se pueda permitir el reanudar el trabajo normal de la empresa sin que se vea afectada en la puesta en marcha del trabajo así como que el empresario no se vea obligado a desembolsar un coste excesivo en la empresa por los posibles problemas que se puedan producir en el transcurso del conflicto.

Todo ello viene regulado en el artículo 6.7 del R.D.L.R.T. en el que “el comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, 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. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios”.

Estos trámites deben realizarse mediante el acuerdo entre el empresario y el comité de huelga pero en el caso que, como ocurre a menudo, no exista un acuerdo, deberá ser un juez el que indique cuáles son los trabajadores que deberán realizar las funciones de mantenimiento y seguridad de la empresa para garantizarlos ya que de lo contrario la huelga sería calificada de ilegal.

Por supuesto debemos reseñar que las empresas deben comunicar los puestos de trabajo que se van a mantener y llevar a cabo, así como los trabajadores que se van a hacer cargo de los servicios mínimos obligatorios en el período en el que se lleve a cabo el conflicto<sup>87</sup>.

Lo que sí podemos afirmar es que no es el empresario como única parte encargada el que debe designar a los trabajadores que deben ocupar los puestos de mantenimiento.

### **4.3. Duración y medición de la huelga.**

Las duraciones de las huelgas dependen de las circunstancias y de los gremios que las secunden.

La duración de las huelgas, se considerarán, según los intervalos en los que tienen lugar conflictos o en los períodos durante los cuales tienen lugar los mismos, es decir:

En cuanto a los intervalos en los que tiene lugar el conflicto laboral se deben calcular según los días de trabajo normales ejercitados desde la fecha en la que comenzó para los primeros trabajadores hasta la fecha de finalización pero los días en los que se trabajó normalmente no deben contarse.

El período durante el cual se produce el conflicto laboral se calcula en relación a los días de calendario desde la fecha en la que comienza el conflicto hasta la fecha en la que se da por finalizado.

En principio tenemos que saber que una huelga no tiene una duración limitada ni que está sujeta a un período concreto por lo que podemos decir que una huelga puede durar horas, como es el caso de una única jornada laboral, un día, varios días, semanas o incluso ser una huelga indefinida, es decir, hasta que se negocie una solución al conflicto que se está produciendo.

El único ejemplo de una huelga con duración determinada es el caso de las huelgas generales que siempre duran un día.

Podemos reseñar un par de huelgas como ejemplos de las huelgas más largas de la historia, el primer ejemplo sucedió en una planta de Diamond en California en la que un grupo de seiscientos trabajadores entró en conflicto y al cabo de nada menos que trece años la empresa les ofreció un salario digno y adecuado al trabajo que realizaban así como la renovación de su contrato laboral por otros cinco años más.

El segundo ejemplo lo encontramos en la isla de Fijii en 1.991 en la que los mineros de una empresa, debido a las malas condiciones laborales comenzaron una huelga que sería declarada más tarde como ilegal.

---

<sup>87</sup> Esto se lleva a cabo a través del Decreto de la Autoridad Gubernativa.

Cuando se produce una huelga siempre tenemos la noción del número de personas que han participado en ella, así como qué tipo de personas la han secundado, etcétera, pues bien, todo ello viene reflejado en lo que conocemos como **medición de la huelga** que es la que nos da todos los datos necesarios para que conozcamos los resultados de las huelgas ya que es el principal dato para comparar huelgas y a la vez es un dato fiable y de carácter público: cualquier persona puede tener conocimiento de ello en todo momento.

Estos datos vienen referidos dependiendo de los indicadores que tomemos como referencia y los dos fundamentales son el consumo eléctrico y la cantidad de personas que secundan las huelgas, aunque esto es independiente de los datos que facilitados tanto por el Gobierno como por los sindicatos ya que entre ellos lo que se produce es una guerra de porcentajes que no son siempre reales.

En concreto la frecuencia de las huelgas viene determinada por:

- El número de huelgas que se producen en un período determinado de tiempo, es decir, **la frecuencia**.
- El **número de trabajadores** que se ven inmersos en la huelga, a los que hay que contabilizar tanto si han secundado la huelga durante todo el proceso como a los que la han apoyado durante un tiempo determinado y que se divide tanto en los que participan en ellas como en los que por determinadas circunstancias se ven afectados por la misma, así como ha de computarse también como una persona tanto al trabajador que mantiene una jornada completa en el trabajo como el que la tiene a tiempo parcial, las jornadas trabajadas.
- El **tiempo de trabajo perdido** que debe calcularse como horas de trabajo normales.
- El **consumo eléctrico** es fundamental para la medición de las huelgas ya que se obtienen datos considerando si la huelga producida tiene éxito, en cuyo caso, el consumo eléctrico es menor que cualquier día laborable ya que los domingos existe un consumo energético menor en las industrias y únicamente se produce más consumo en los hogares o en el alumbrado público.



Imagen 4.1. Un cartel de huelga

#### 4.4. Finalización de la huelga.

El proceso claro de finalización de la huelga es cuando se termina el plazo convocado para la misma dentro de los requisitos necesarios en la declaración de huelga.

Lo normal es que la desconvocatoria de la huelga ordinaria sea por acuerdo o pacto entre las partes que se han enfrentado en el conflicto.

Existen tres formas de finalizar una huelga dependiendo de quién la desconvoca.

**El primer caso** se produce por el desistimiento de los trabajadores, que lo pueden llevar a cabo en cualquier momento<sup>88</sup> tanto por haber conseguido los fines que se habían propuesto, porque se produzca un conflicto colectivo según recoge el artículo 17.2 del RDLRT, etcétera o incluso porque hayan dado por zanjada la resistencia que les unía en el conflicto y se producirá por acuerdo del comité de huelga, por los representantes de los trabajadores o por asamblea.

Todo ello requiere que la orden del cese de la huelga o conflicto sea ordenada por los representantes de los trabajadores que en su momento la convocaron ya sea de una forma unitaria como sindicalmente<sup>89</sup>.

**El segundo caso** sería por pacto o acuerdo de las partes regulado en el artículo 8.2. del R.D.L.R.T. “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, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo”.

De ahí que la conclusión es que el derecho de huelga debe ser considerado por los trabajadores de forma individual, pero, desconvocar la huelga corresponde a los promotores de la misma de forma colectiva.

**Por último** se puede producir por arbitraje como un procedimiento especial cuando así lo decida el Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo según viene regulado en el artículo 10 del R.D.L.R.T. y teniendo en cuenta la duración de la huelga o la posición de las partes.

Cuando no existe un acuerdo entre las partes, éstas pueden acudir a la **Inspección de Trabajo** para que medie en el conflicto y por supuesto todo incumplimiento de las normas supondrá las consiguientes sanciones que en

---

<sup>88</sup> Artículo 8.2. del R.D.L.R.T. “en cualquier momento los trabajadores pueden dar por terminada (la huelga)”.

<sup>89</sup> STS de 21 de diciembre de 1982, Ar/7885.

cada caso se produzcan según viene reflejado en el artículo 9 del RDLRT "la Inspección de Trabajo podrá ejercer su función desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto".

El término de la huelga no necesita los mismos requisitos formales que la declaración de huelga, pero sí es cierto, que se debe comunicar al empresario por escrito y en el caso de huelgas de ámbito superior a la empresa la comunicación se debe hacer a las asociaciones empresariales y el trabajador debe acudir a su puesto de trabajo cuando finalice el conflicto.

Existen numerosas circunstancias por las que puede terminar una huelga, como son que las mismas personas que han convocado la huelga, la desconvoquen<sup>90</sup>, porque se llegue a un acuerdo con la otra parte en relación a la causa del conflicto según nos indica el artículo 8.2 del R.D.L.R.T.

Lo que sí es cierto es que los acuerdos que pongan fin a las huelgas dependerán en todo caso de la motivación por la que se produjeran, es decir, en el caso en el que la huelga sea definida como política o de solidaridad como ya hemos visto anteriormente no se podrá negociar nada pero si fuera una huelga de apoyo a la negociación colectiva el acuerdo se llevará a cabo en razón de la eficacia del convenio cuya negociación se apoya en ese momento.

Un **caso extremo** sería el causado por una huelga con una duración extremadamente larga en el que las partes opten por unas posiciones encontradas y que se produzca un grave perjuicio para la economía nacional<sup>91</sup> y por lo tanto el final de la huelga deberá producirse por el arbitraje obligatorio acordado por el Gobierno a propuesta por supuesto del Ministerio de Trabajo.<sup>92</sup>

Cuando se produce el final de una huelga, ésta debe comunicarse de alguna manera, como puede ser:

- La mera presencia de los trabajadores a sus puestos de trabajo sin que ello conlleve ningún tipo de notificación al empresario.
- En el caso hipotético de que el acceso al centro de trabajo por parte de los trabajadores huelguistas no pudiera ser efectivo, sí se deberá comunicar a la empresa el término o finalización de la huelga para que de esta manera procedan a la reapertura de las instalaciones según STS de 11 de octubre de 1990, Ar/7544.<sup>93</sup>

---

<sup>90</sup> Regulado en el artículo 28.2. del R.D.L.R.T.

<sup>91</sup> STS de 11 de mayo de 2004, Ar/3502

<sup>92</sup> STS de 29 de enero de 1991, Ar/2453.

<sup>93</sup> "la razonable exigencia de que se transparenten las verdaderas actitudes. Porque solo ellos permitirá saber si el cierre de los locales responde a la continuidad de la huelga o a un auténtico cierre patronal".

**CAPÍTULO 5**  
**LOS EFECTOS DE LA HUELGA**

## 5.1. Para los trabajadores no huelguistas.

El ejercicio de la huelga tiene diferentes efectos sobre los trabajadores ya que no son iguales en los trabajadores que secundan la huelga que en los que no la apoyan.

Si entramos en los efectos que se producen en los trabajadores no huelguistas nos encontramos con distintas situaciones dependiendo de la continuación del trabajo o de su interrupción.

- El trabajador puede continuar trabajando teniendo en su caso las mismas condiciones laborales que tenía antes del inicio de la huelga tanto en lo que se refiere al lugar de trabajo, al tiempo y a la forma de ejecutar el trabajo.
- El trabajador puede continuar trabajando pero cambiando tanto de tiempo, modo y lugar de trabajo.
- El trabajador no huelguista puede no realizar su trabajo pero sí acudir al centro de trabajo y ponerse a disposición del empresario para poder reanudar su tarea o en todo caso estar en sus casas según las órdenes recibidas por el empresario liberándoles de la obligación de acudir a sus puestos de trabajo.
- Por última opción el trabajador se puede encontrar en la situación de no poder acceder al centro de trabajo tanto porque existan piquetes coactivos o violentos que haga imposible esa cuestión tanto porque el empresario decida unilateralmente un cierre patronal con todas las consecuencias que ello conlleva.

En el caso en el que el trabajador continúe con su trabajo no variando sus condiciones laborales, **el derecho al salario** será el mismo que antes de comenzar la huelga. También puede ocurrir que el trabajador no huelguista vea como se le imposibilita el llevar a cabo su trabajo, bien por huelgas ajenas o por piquetes que les impidan el acceso al centro de trabajo y es en este último caso cuando el trabajador es perjudicado con no percibir su salario y a su vez el empresario se puede acoger al cierre patronal que produce la suspensión de los contratos de trabajo<sup>94</sup>.

En este caso de los trabajadores no huelguistas pueden ocurrir dos casos, el primero es que si el trabajador puede seguir trabajando la relación laboral con la empresa tiene el efecto normal, el segundo que si no puede seguir trabajando el Tribunal Supremo establece que no se puede considerar un supuesto de fuerza mayor por lo que no queda el empresario liberado de abonar el salario.

---

<sup>94</sup> Regulado en los artículos 6.1 del R.D.L.R.T. y el artículo 45.11 del Estatuto de los Trabajadores.

El empresario a su vez puede optar por la situación de sustituir a los trabajadores huelguistas por los no huelguistas debido a la necesidad de cubrir los puestos de trabajo pero eso conlleva la licitud de la situación ya que a estos últimos se les varía tanto el aumento de su jornada (artículo 35.3 E.T.), como las distintas funciones que deben realizar (artículo 39 del E.T) así como puede ocurrir el cambio de centro de trabajo o incluso el desplazamiento de las ciudades en las que desarrollan su labor (artículo 40 del E.T).

## **5.2. Para los trabajadores huelguistas.**

A los trabajadores huelguistas lo que les supone es la suspensión de la relación laboral (el contrato de trabajo queda suspendido) sin derecho a la retribución en la que se incluye el salario base, los complementos salariales y la parte proporcional de pagas extras, pero no afecta al período vacacional y en el caso de los empleados públicos no devengan retribución y en lo que se refiere a la Seguridad Social se produce lo que se llama un alta especial<sup>95</sup> que viene regulado en el artículo 6.3 del R.D.L.R.T en la que se dice que “ el trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con la suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria” (lo que hoy en día llamamos Incapacidad Temporal) pero por el contrario sí hay derecho a las prestaciones sanitarias.

Al no existir salario es lógico que la obligación de cotizar tanto por el empresario como por el trabajador desaparezca.

En lo que se refiere al salario se descontará el salario de la jornada no trabajada, la parte proporcional del descanso semanal y la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y la parte proporcional de las pagas en participación en beneficios que deben ser asimiladas a las gratificaciones extraordinarias a los efectos de descuento.

El artículo 1 de la Orden Ministerial de 30 de abril de 1.977<sup>96</sup> aclara que únicamente en los casos de huelga legal se puede acceder a la situación anteriormente mencionada como de alta especial y en el caso de producirse la participación del trabajador en una huelga ilegal daría lugar a la baja.

Según la citada Orden en su artículo 1º.1 “los Empresarios presentarán ante la Entidad Gestora que corresponda relación nominal de los trabajadores

---

<sup>95</sup> Es un convenio especial para completar las bases de cotización en las contingencias de invalidez permanente, muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y accidente no laboral y jubilación durante el período de huelga o cierre patronal y se debe realizar en el modelo TA-0040 en los 90 días siguientes al cese ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

<sup>96</sup> Boletín Oficial del Estado, 16 de mayo de 1977, 116:10734-10734(1pág).BOE A-1977-12123.

cuyo contrato de trabajo quede suspendido como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga o de cierre del Centro de trabajo”.

De igual forma en el artículo 1º.2 se considera que “la mencionada relación deberá presentarse en el plazo de cinco días naturales, a partir del siguiente al del cese en el trabajo, y contendrá, respecto de cada uno de los trabajadores afectados, los siguientes datos: Fecha del cese en el trabajo, razones que la motivaron y número de afiliación a la Seguridad Social”.

Y en el punto 3 de ese mismo artículo “los empresarios vendrán obligados a notificar la fecha de reincorporación al trabajo en la forma y plazos señalados en el número anterior”.

Según nos indica esta misma Orden la situación de alta asimilada en lo que se contiene en la acción protectora en situaciones de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o de accidente no laboral producidas durante este período no percibirán el subsidio correspondiente mientras se encuentren en situación de alta especial y al terminar ésta el subsidio se regulará según las normas vigentes en ese determinado momento.

El derecho a la huelga se considera como una ausencia justificada a la jornada laboral por lo que no se puede descontar la participación en huelga del devengo de vacaciones o del cómputo de antigüedad.

En lo referente al empresario, éste está capacitado para no abonar a los trabajadores que secunden la huelga el salario que les corresponda durante ese período aparte de las partes proporcionales del llamado salario diferido<sup>97</sup> como es el pago del descanso semanal durante el período en el que haya tenido lugar la huelga así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

### **5.3 Daño económico y responsabilidad civil derivados de la huelga.**

Cuando se lleva a cabo una huelga los perjuicios que se producen son cuantiosos ya que afectan al desarrollo de la producción de la empresa y también a los derechos de los trabajadores.

Vamos a comentar que los trabajadores, cuando se ponen en huelga lo primero que pierden es su remuneración así como ponen en riesgo sus empleos y de igual manera los empleadores se dan cuenta de cómo la producción de sus empresas va bajando y los trabajadores más cualificados y los que no quieren secundar las huelgas se alejan de las empresas debido a los conflictos que en ellas se producen.

Los daños económicos muchas veces vienen derivados de actos vandálicos de determinadas personas que usan su fuerza para gestionar mal los intereses de los trabajadores afectados por las empresas y de esta forma cuando se extralimitan a sectores más amplios de la población y afectan a los

---

<sup>97</sup> Es el salario devengado y no recibido por el trabajador y que se deja en la empresa para ser percibido posteriormente, así como las contribuciones a la Seguridad Social y a los fondos de pensiones.

servicios esenciales de la comunidad se puede declarar como forma ilícita y por consiguiente conllevar un abuso de derecho.

El hecho de que se produzcan daños en el transcurso de la huelga da lugar a que se lleven a cabo una diversidad de opiniones o debates acerca de la legitimidad de la huelga y cuando estos daños ocasionan perjuicios a otras personas o empresas como podría ser el caso de la no cobertura de los servicios esenciales para la protección de los ciudadanos.

**La responsabilidad civil** por el daño que la huelga puede ocasionar viene referido a tres puntos básicos en cuanto que se produce un daño jurídico, es decir, que a la persona se le dañan sus derechos que le son protegidos por la ley como puedan ser el honor, la salud etcétera y por ello ha de responderse de forma civil por todos aquellos actos que puedan causar daños a otra persona y que por supuesto sean ilícitos, así como que a una persona le sea contemplado como un acto legítimo aquel que sea producido como causa de justificación contra un daño y como tercer apunte las huelgas ilegales o ilícitas con lo que su propia definición lleva consigo.



*Imagen 5.1. Cartel de huelga*



## CONCLUSIONES

La regulación existente a día de hoy sobre el derecho de huelga es escasa ya que se basa en normativas tanto preconstitucionales como basadas en artículos no fundamentados como ley.

Todo se apoya tanto en el Real Decreto Ley de Relaciones Laborales 17/1977 de 4 de marzo como en artículo 28.2 de la Constitución Española por el que se reconoce como un derecho fundamental como tal.

En Europa el derecho de huelga se regula y se reconoce como aquello en el artículo 28.1 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

En la sociedad y en la época que estamos viviendo padecemos una crisis económica y política que ha obligado a que los ciudadanos se sientan indefensos y en una situación de desprotección que lleva a que afloren muchos movimientos huelguistas debido a las peores condiciones laborales, despidos, ERES<sup>98</sup>.

El Gobierno que representa el país debe “luchar” para sacar adelante estas circunstancias.

En los países de la Unión Europea somos los únicos que no tenemos una ley de huelga y por lo tanto se debe analizar el porqué de esa situación.

Por todo ello ¿debe existir un precepto legal y constitucional que recoja específicamente el derecho de huelga?

La única norma legal que tenemos es el preconstitucional Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 1977, ya demasiado lejana y desde entonces han ocurrido muchísimas cosas.

El gobierno de Felipe González Márquez (presidente del gobierno de España de 1982 a 1996) propuso un proyecto de ley que por supuesto no fue admitido cuando por trámite fue llevado al Senado ya que los sindicatos presionaron de una manera atroz para que no se aprobara una ley que no defendiera sus derechos y que los coartara.

Por lo tanto debemos preguntarnos: ¿Es necesario que exista una ley de huelga como tal que regule este conflicto?

Sí es cierto que si todavía no se ha cambiado la normativa o regulación es porque no existe el determinado consenso como para poder hacerlo.

---

<sup>98</sup> *El ERE es lo que llamamos Expediente de Regulación de Empleo según el Ministerio de Trabajo y es “un procedimiento administrativo-laboral de carácter especial dirigido a obtener de la Autoridad Laboral competente autorización para suspender o extinguir las relaciones laborales cuando concurren determinadas causas y garantizando los derechos de los trabajadores”.*

Los trabajadores, como personas sociales que son, no deben y no pueden quedar fuera de la protección de los derechos sindicales que en su caso les pertenecen, así como de los derechos que originan el poder manifestarse en su derecho de ejercicio de huelga que al fin y al cabo es un movimiento de presión.

También es cierto que cada trabajador es consciente y libre de acogerse al derecho de huelga, aún sabiendo lo que eso le reporta en su trabajo y lo que le lleva a tener que sacrificar determinados aspectos de su vida tanto laborales, como sociales y económicos así como inevitables perjuicios laborales y económicos.

En cuanto al llamado “esquirol” habría que decir que lo es tanto el obrero que trabaja cuando hay huelga como el que lo hace en un trabajo abandonado por un huelguista.

Por esta razón el empresario reúne la modalidad de “esquirolaje” tecnológico o informático en el que se produce la sustitución de los medios humanos por medios automáticos o mecánicos en el desarrollo de la producción laboral en la empresa.

El derecho de huelga en todas y cada una de las empresas que no presten un servicio público deben de estar perfectamente reguladas para que no afecten a los trabajadores que no quieran secundar la huelga, de la misma manera que el empresario pueda suspender el contrato de trabajo al trabajador huelguista por no haber prestación.

El propio artículo 28.2 de la Constitución Española define claramente el derecho a hacer huelga por parte de todos los trabajadores en lo que su situación y convicciones les lleven a hacerlo de tal forma que su eficacia viene asegurada por los procedimientos necesarios para ello.

El derecho de huelga es un derecho fundamental que se recoge expresamente en el artículo 28.2 de la Constitución Española lo que implica que se le dé un tratamiento de norma específica.

Lo primero que debemos plantearnos es si realmente este precepto es necesario.

Después de este largo e interesante trabajo podemos decir, desde mi humilde opinión, que debería existir un precepto que proteja tal cual todos los derechos de los trabajadores que contribuyen tanto a que las empresas funcionen de forma normal como a que ello ayude a que podamos tener un nivel de empleo localizado y no de forma arbitraria.

Toda la jurisprudencia que existe se debería recoger en una norma con rango de ley y sobre todo basarse y volcarse en los llamados servicios mínimos, fundamentales para todos los ciudadanos en su vida habitual y cotidiana.

En cuanto a estos servicios mínimos es un tema complicado ya que en algunas ocasiones como ocurrió en la huelga de metro de Madrid de 10 de abril

de 2.017 se consideró ilegal por no llevar a cabo estrictamente los servicios mínimos( considerados en algún caso como abusivos) con las consabidas sanciones según el Tribunal Superior de Justicia pero por otro lado está el dilema de cumplir los servicios mínimos obligatorios y exagerados en algunas ocasiones o arriesgarse a que se vea la huelga como ilegal y el trabajador sea sancionado.

Los trabajadores de las empresas conforman la sociedad y el mantenimiento del Estado como tal, por lo que se debería celar y cuidar su trabajo ya que de ello dependen muchos factores y ocupaciones de la sociedad, de igual forma que ellos deben localizar sus reivindicaciones así como sus quejas o rechazos a sus propias empresas en la justa medida que ello conlleva.

Necesitamos una aprobación de una nueva ley que regule el derecho de huelga y de la misma forma una ley orgánica que actúe adecuadamente en este derecho.

Las maneras de defender los derechos de los trabajadores en el mundo y en el siglo en que vivimos sería dar un ejemplo individual y colectivo tanto por parte de la empresa como de los trabajadores en lo que concierne a los derechos colectivos, a prevenir los riesgos laborales, a cumplir con las normativas legales, a que tanto la empresa como los trabajadores lleven a cabo sus obligaciones.

Desde un punto de vista, tanto legal como jurídico, lo fundamental sería desarrollar una ley orgánica para poder sustituir o incluso anular el Real Decreto Ley de 1.977, como ya sabemos, preconstitucional y de esta manera desarrollar un nuevo texto constitucional apoyado por los Tribunales. I



## **ANEXOS**

# ANEXO 1

## MODELO DE COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL DE PREAVISO DE HUELGA LEGAL

A LA CONSEJERIA DE ..... (O AL ORGANISMO QUE PROCEDA) D. .... en mi calidad de

(presidente del comité de empresa, delegado/a sindical o representante del sindicato o sección sindical del sindicato.....), con DNI nº ..... y con domicilio en ....., ante este organismo comparezco y como mejor proceda y DIGO:

Que mediante el presente escrito vengo a preavisar la convocatoria de una huelga legal, al amparo de las previsiones del Real Decreto Ley 1711977, de 4 de marzo, que afectará a la empresa ..... domiciliada en ..... del sector de ..... y con un total de ..... trabajadores. La citada huelga se ajusta a las siguientes circunstancias y condiciones.

1. La convocatoria de la huelga se ha efectuado (por acuerdo del comité de empresa adoptado el día ..... en reunión celebrada al efecto, por acuerdo de los delegados de personal en reunión celebrada el día ..... por acuerdo del sindicato (o sección sindical) al que represento) .....

2. La huelga se iniciará el día ..... a las ..... horas y su duración prevista es (de ..... días, indefinida, etc. ... indicar lo que proceda) y afectará a toda la empresa indicada (o concretar las secciones o trabajadores afectados)

3. El objetivo de la huelga es que la dirección de la empresa mencionada se avenga a:

a) .....

b) .....

c) ..... (indicar en cada caso lo que proceda: reconocer, abandonar, negociar, hacer .....) )

4. Hasta el momento se han realizado sucesivas comunicaciones a la empresa indicada solicitando la negociación sobre los extremos indicados (o se han mantenido reuniones) sin que se haya obtenido ningún resultado.

5. El comité de huelga estará integrado por las siguientes personas: D. ....

D. ....

Etc. (hasta un máximo de 12 personas)

6. (En caso de ser obligatorio) Con carácter previo (o simultáneo —según proceda—) a este preaviso se ha solicitado la mediación del ..... tal como resulta preceptivo.

En virtud de todo ello, SOLICITO se tenga por preavisada la anterior huelga en los términos legalmente establecidos a todos los efectos legales.

En ..... a ..... de ..... de .....

Fdo.

## ANEXO 2

### MODELO DE PREAVISO DE HUELGA DIRIGIDO A LA EMPRESA

#### A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

D. .... en mi calidad de (presidente del comité de empresa, delegado/a sindical o representante del sindicato o sección sindical del sindicato .....), ante la Dirección de esta empresa y comparezco y DIGO:

Que mediante el presente escrito vengo a preavisarle la convocatoria de una huelga legal que le afectará con las siguientes características:

1. La convocatoria de la huelga se ha efectuado (por acuerdo del comité de empresa adoptado el día ..... en reunión celebrada al efecto, por acuerdo de los delegados de personal en reunión celebrada el día ....., por acuerdo del sindicato (o sección sindical) al que represento) .....

2. La huelga se iniciará el día ..... a las ..... Horas y su duración prevista es (de ..... días, indefinida, etc. ... indicar lo que proceda) y afectará a toda la empresa (o concretar las secciones o trabajadores afectados).

3. El objetivo de la huelga es que la dirección de la empresa a la que me dirijo se avenga a:

a) .....

b) .....

c) ..... (indicar en cada caso lo que proceda: reconocer, abonar, negociar, hacer .....)

4. Como la dirección de esta empresa conoce, hasta el momento se han realizado sucesivas comunicaciones solicitando la negociación sobre los extremos indicados (o se han mantenido reuniones) sin que se haya obtenido ningún resultado.

5. El comité de huelga estará integrado por las siguientes personas: D. ....

D. ....

Etc. (hasta un máximo de 12 personas)

6. (En caso de ser obligatorio) Con carácter previo (o simultáneo —según proceda—) este preaviso se ha solicitado la mediación del ..... tal como resulta preceptivo.

En virtud de todo lo expuesto,

SOLICITO A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA ..... tenga por preavisada la realización de una huelga legal, en los términos que se indican en el presente escrito, en ..... a ..... de ..... de .....

Fdo.

## ANEXO 3

### MODELO DE COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL DE PREAVISO DE HUELGA LEGAL

A LA CONSEJERIA DE ..... (O AL ORGANISMO QUE PROCEDA) D. .... en mi calidad de

(presidente del comité de empresa, delegado/a sindical o representante del sindicato o sección sindical del sindicato .....), con DNI nº ..... y con domicilio en ....., ante este organismo comparezco y como mejor proceda y DIGO:

Que mediante el presente escrito vengo a preavisar la convocatoria de una huelga legal, al amparo de las previsiones del Real Decreto Ley 1711977, de 4 de marzo, que afectará a la empresa ..... domiciliada en .....

..... del sector de ..... y con un total de ..... trabajadores. La citada huelga se ajusta a las siguientes circunstancias y condiciones.

1. La convocatoria de la huelga se ha efectuado (por acuerdo del comité de empresa adoptado el día ..... en reunión celebrada al efecto, por acuerdo de los delegados de personal en reunión celebrada el día ..... por acuerdo del sindicato (o sección sindical) al que represento) .....

2. La huelga se iniciará el día ..... a las ..... horas y su duración prevista es (de ..... días, indefinida, etc. ... indicar lo que proceda) y afectará a toda la empresa indicada (o concretar las secciones o trabajadores afectados)

3. El objetivo de la huelga es que la dirección de la empresa mencionada se avenga a:

a) .....

b) .....

c) ..... (indicar en cada caso lo que proceda: reconocer, abandonar, negociar, hacer .....) )

4. Hasta el momento se han realizado sucesivas comunicaciones a la empresa indicada solicitando la negociación sobre los extremos indicados (o se han mantenido reuniones) sin que se haya obtenido ningún resultado.

5. El comité de huelga estará integrado por las siguientes personas: D. ....

D. ....

Etc. (hasta un máximo de 12 personas)

6. (En caso de ser obligatorio) Con carácter previo (o simultáneo —según proceda—) a este preaviso se ha solicitado la mediación del ..... tal como resulta preceptivo.

En virtud de todo ello, SOLICITO se tenga por preavisada la anterior huelga en los términos legalmente establecidos a todos los efectos legales.

En ..... a ..... de ..... de .....

Fdo.

## ANEXO 4

*Para la huelga de sector existen 3 modelos de Actas:*

### **ACTA DEL ACUERDO ADOPTADO POR LOS TRABAJADORES/AS DE SOMETER A VOTACIÓN LA HUELGA:**

En ....., a ..... de ..... de .....

#### REUNIDOS

*Los trabajadores/as de la Empresa ....., que se señalan al pie de este documento, del centro de trabajo sito en .....*

#### MANIFIESTAN

*Que en base a lo determinado en el artículo 3.2.b) del Real Decreto-Ley 17/1977, y a la vista de la situación conflictiva existente en el centro de trabajo, toman el acuerdo de someter a votación entre todos los trabajadores/as del mismo, la decisión de ejercitar o no el derecho de huelga.*

*Que esta decisión se comunique a los representantes de los trabajadores/as del mismo Centro a fin de que lleven a término los trámites pertinentes para que se realice dicha votación.*

*Y para que conste a los efectos procedentes, firman el presente documento en la ciudad y fecha arriba indicados:*

Don/Doña ..... Don/Doña ..... Don/Doña .....

D.N.I.                      D.N.I.                      D.N.I.

### **ACTA DE VOTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/ AS SOBRE LA CONVOCATORIA DE HUELGA:**

En ....., a ..... de ..... de .....

Siendo las ..... horas, se procede a efectuar votación en el centro de trabajo de la Empresa, sito en ..., para determinar si procede la declaración de huelga, dada la situación conflictiva existente en dicho centro.

La votación se lleva a cabo en base a la previa iniciativa para realizarla, en acuerdo tomado por los trabajadores/as, uniéndose a la presente acta la certificación de aquella decisión.

Sometida la decisión a votación secreta, el resultado de la misma es el siguiente:

Número total de trabajadores/as ..... \_\_\_\_\_

Total de votos emitidos ..... \_\_\_\_\_

Votos a favor de la huelga ..... \_\_\_\_\_

Votos en contra ..... \_\_\_\_\_

Votos en blanco ..... \_\_\_\_\_

Votos nulos ..... \_\_\_\_\_

A la vista de lo expuesto, y por haber obtenido mayoría simple de votos del número de trabajadores/as del centro de trabajo afectado por el conflicto, se decide ejercitar este derecho a través del Comité de Empresa (o Delegados/as de Personal), los cuales cumplimentarán los trámites legales posteriores, ante la dirección de la Empresa y la autoridad laboral.

Leída la presente acta por los miembros del Comité de Empresa (o Delegados/as de Personal), la firman a los efectos procedentes en derecho, en la ciudad y fecha arriba indicados.

Fdo. Don/Doña. .... Fdo. Don/Doña. ....

D.N.I. .... D.N.I. ....

**ACTA DE ACUERDO DE CONVOCATORIA DE HUELGA ADOPTADO POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS:**

En ....., a ..... de ..... de .....

Siendo las ..... horas, se reúnen en el local de la Empresa sito en la calle ....., las personas que al margen se reseñan, todas ellas miembros del Comité de Empresa (o Delegados/as de Personal) de la misma, a fin de tomar la decisión que corresponde sobre si ejercer o no el derecho a la huelga, en base al Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo y con fundamento en ..... (motivos de la huelga).

Sometida la cuestión a votación, el resultado de la misma es el siguiente:

Votos a favor de la huelga ..... \_\_\_\_\_

Votos en contra de la huelga..... \_\_\_\_\_

Votos en blanco ..... \_\_\_\_\_

Votos nulos ..... \_\_\_\_\_

TOTAL VOTOS ..... \_\_\_\_\_

*A la vista del resultado de la votación, y de la decisión mayoritaria de los representantes de los trabajadores/as de esta Empresa, se decide ejercer el derecho de huelga.*

*Lo que se comunicará a la dirección de la Empresa y a la autoridad laboral, en tiempo y forma debidos, y se expondrá en el tablón de anuncios para el conocimiento del personal de la empresa.*

De todo lo cual se levanta la presente acta, que firman todos los presentes en la ciudad y fecha arriba indicadas.

Fdo.:

## ANEXO 5

### MODELO DE PREAVISO DE HUELGA

AL/LA REPRESENTANTE LEGAL DE .....(empresa afectada)

A LA .....(Autoridad laboral competente).

*Don/Doña ....., Don/Doña ....., Don/Doña ....., Don/Doña ....., todos/as ellos/as miembros del Comité de Empresa (o Delegados/as de Personal) del centro de trabajo de esa empresa, sita en ..... a la dirección de la misma,*

#### MANIFIESTAN

Que, debido a la situación conflictiva en que se encuentran las relaciones laborales del centro de trabajo, por las siguientes causas:

Que, debido a la situación conflictiva en que se encuentran las relaciones laborales del centro de trabajo, por las siguientes causas:

1. ....,
2. ....

Por ello, la representación legal de los trabajadores/as, firmantes de este escrito, ha adoptado el acuerdo de ejercer el derecho de huelga, conforme a las disposiciones legales vigentes. A tales efectos, se adjunta a este escrito copia del acta de dicho acuerdo con especificación de los votos habidos.

*Que las gestiones realizadas por esta representación para resolver las diferencias existentes, y que son causa directa del conflicto planteado, han sido las siguientes:*

1. ....,
2. ....

*Que los objetivos de la huelga anunciada, en relación con los hechos que la motivan y con las anteriores gestiones realizadas, son los siguientes:*

1. ....
2. ....
3. ....

*Que se iniciará la huelga el día ..... (recuérdese que debe ser notificada con 5 días naturales de antelación a la fecha señalada para el inicio de la huelga, o con 10 días naturales si afecta a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos).*

*Que el comité de huelga estará compuesto por los siguientes trabajadores/as (máximo de 12):*

1. ...., DNI .....
2. ...., DNI .....
3. ...., DNI .....
4. ...., DNI .....

*Lo que se pone en conocimiento de la dirección de la Empresa y de la Autoridad Laboral, a los efectos legales que procedan, solicitando, asimismo, que firmen una copia del presente escrito como acuse de recibo, así como la documentación adjunta.*

*En ....., a .... de ..... 200..*

*Fdo.:*



## BIBLIOGRAFÍA

**AA.VV. (2004).** *Teoría General de los Derechos fundamentales en la Constitución Española de 1978.* Tecnos, Madrid.

**CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA (2011):** *Historia de los Graduados Sociales.* Aranzadi-Civitas-Thomson Reuters, Navarra.

**DESDENTADO BONETE, A. (2010).** “Huelga y Cierre Patronal: ejercicios de estrategia y reparación de daños”. *Diario La Ley.* 7535.

**DÍAZ-GUERRA ÁLVAREZ, L. (2007):** *Dossier práctico huelga y cierre patronal.* Francis Lefebvre, Madrid.

**España, Constitución Española.** *Boletín Oficial del Estado,* 29 de diciembre de 1978, 311: 29313-29424.

**España, Orden de 30 de abril de 1977 por la que se desarrolla el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, en materia de Seguridad Social.** *Boletín Oficial del Estado,* 16 de mayo de 1977, 116: 10734-10734.

**España, 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.** *Boletín Oficial del Estado,* 24 de octubre de 2015, 255: 100224-100308.

**España, Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.** *Boletín Oficial del Estado,* 9 de marzo de 1977, 58: 5464-5470.

**ENCINAS GONZÁLEZ, J. (1997):** *El empresario ante la huelga. Prontuario legal y práctico.* Fund. CONFEMETAL, Madrid.

**FERRAJOLI, L., G. PISARELLO (ed.), L. BACCELLI (ed.) y A. DE CABO (ed.) (2001):** *Fundamentos de los Derechos Fundamentales.* Trotta, Madrid.

**GÁRATE CASTRO, J. (2013):** *Derecho de huelga.* Bomarzo, Albacete.

**GARCÍA CALAVIA, A. (2008).** “Las huelgas generales en el Estado Español (1976-2004). Tendencias, motivos, distribución y convocantes”. *Arxius de sociología.* 18: 93-117.

- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (2005):** “Derecho de huelga y libertad de empresa”. *Revista Jurídica de Castilla y León*. 5, 1: 13-54.
- GERNIGON, B, A. ODERO y H. GUIDO (2000):** *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*. Organización Internacional del Trabajo. Suiza.
- GOERLICH PESET, J.M. (1994):** *Los efectos de la huelga*. Tirant lo Blanch, Valencia.
- LUQUE BALBONA, D. (2010):** *Las huelgas en España: intensidad, formas y determinantes*. Teseo, Oviedo.
- LUQUE BALBONA, D. (2010):** “Las huelgas en España: tres décadas de actividad huelguística tras la dictadura”. *X Congreso de la Federación Española de Sociología (FES)*. Pamplona, 1-29.
- LUQUE BALBONA, D. (2013):** “La forma de las huelgas en España (1905-2010)”. *Política y Sociedad*. 1, 50: 235-268.
- LÓPEZ-ARANGUREN, E. (2011):** “Huelgas, servicios esenciales y servicios mínimos”. En: <http://www.sinpermiso.info/textos/huelgas-servicios-esenciales-y-servicios-mnimos>
- LÓPEZ PINTOR, R. (1986).** *Sociología industrial*. Alianza, Madrid.
- MARTÍN VALVERDE, A., F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO y J. GARCÍA MURCIA (2015) 24ª Ed.:** *Derecho del Trabajo*. Tecnos, Madrid.
- MERCADER URQUINA, J.R. (1991).** “Efectos del Ejercicio del derecho de huelga sobre la relación de Seguridad Social”. *Revista del Trabajo y Seguridad Social*. 4: 83-98.
- MONTOYA MELGAR, A. (2016) 37ª Ed.:** *Derecho del Trabajo*. Tecnos, Madrid.
- NAVARRETE LORENZO, M. y E. PUYAL ESPAÑOL (1995):** “Conflictividad laboral: La Huelga. Concepto, estadística y teoría”. *Acciones e Investigaciones Sociales*. Enero, 3: 137-164.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1981).** *Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo (estudio comparativo)*. OIT, Ginebra.
- RODRÍGUEZ, A.R. (2010).** “El ejercicio del derecho de huelga en los servicios esenciales”. *Cifra*. 5: 85-99.

**SAGARDOY BENOECHEA, J.A., J.L. GIL Y GIL y J. M. DEL VALLE VILLAR**  
(2003) 6ª Ed. *Prontuario de Derecho del Trabajo*. Civitas, Madrid.

**SÁNCHEZ ÁNGEL, R. (2009).** *¡Huelga! Luchas de la clase trabajadora en Colombia, 1975-1981*. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

**SANTANA GÓMEZ, A. (1992).** *El régimen jurídico de los trabajadores no huelguistas*. Civitas, Madrid.

**SERRALLONGA I URQUIDI, J. (1991).** “Motines y revolución España, 1917”.  
*Ayer*, 4: 169-191.

**SILVINA MARÍA, L. (2012).** “La huelga y sus daños”. En  
<http://thomsonreuterslatam.com/2012/01/09/la-huelga-y-sus-danos/>

**VIVERO SERRANO, J.B. (2002).** “La huelga como Derecho Fundamental”.  
*Anales de la Facultad de Derecho*. 19: 263-285.