

COLEGIO UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS FINANCIEROS

GRADO EN DERECHO

Trabajo Fin de GRADO DERECHO



EL DERECHO A LA HUELGA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO-  
CONSTITUCIONAL ESPAÑOL

Autor: Acín Coello de Portugal, María

Tutor: Berzosa López, Daniel

Madrid, diciembre de 2017



## ÍNDICE

<b>0.- INTRODUCCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL TEMA .....</b>	<b>2</b>
<b>1.- LA HUELGA Y SU CONCEPTO .....</b>	<b>3</b>
1.1.-DEFINICIONES DESDE LA DOGMÁTICA ESPAÑOLA .....	3
1.2.- DEFINICIONES DESDE LA DOGMÁTICA INTERNACIONAL .....	4
1.3.- PROPUESTA DE DEFINICIÓN .....	4
<b>2.- ANÁLISIS HISTÓRICO DEL DERECHO DE HUELGA: ESPECIAL REFERENCIA A LA HISTORIA CONSTITUCIONAL ESPAÑOLA.....</b>	<b>5</b>
<b>3.- EL DERECHO DE HUELGA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL .....</b>	<b>8</b>
3.1.- LA HUELGA EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978 .....	8
3.1.1.- La huelga como derecho fundamental .....	10
3.1.2. El Derecho de huelga y sus relaciones con otros derechos.....	13
<b>4.- CLASES DE HUELGA: LAS HUELGAS ILEGALES O PROHIBIDAS .....</b>	<b>14</b>
<b>5.- TITULARIDAD Y CONTENIDO DEL DERECHO DE HUELGA.....</b>	<b>17</b>
5.1.- LA TITULARIDAD Y SU DIALÉCTICA.....	17
5.2.- LOS CONCRETOS TITULARES DEL DERECHO DE HUELGA.....	19
5.3.- EL CONTENIDO DEL DERECHO DE HUELGA .....	20
<b>6.- LÍMITES AL DERECHO DE HUELGA .....</b>	<b>21</b>
6.1.- EL MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS ESENCIALES DE LA COMUNIDAD.....	22
6.2.- EL SUPUESTO EN CASO DE LA DECLARACIÓN DE LOS ESTADOS DE EXCEPCIÓN, ALARMA Y DE SITIO .....	25
<b>7.- PROCEDIMIENTO DEL DERECHO DE HUELGA.....</b>	<b>26</b>
7.1.- CONVOCATORIA Y DECLARACIÓN DE LA HUELGA .....	26
7.2.- DESARROLLO DE LA HUELGA .....	27
7.3.- LA FINALIZACIÓN DE LA HUELGA .....	28
<b>8.- GARANTÍAS JURISDICCIONALES DEL DERECHO DE HUELGA .....</b>	<b>28</b>
<b>9.- EFECTOS DE LA HUELGA.....</b>	<b>30</b>
9.1.- EN CASO DE HUELGA LEGAL .....	30
9.2.- EN CASO DE HUELGA ILEGAL .....	31
<b>10.- CONCLUSIONES .....</b>	<b>32</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>35</b>

## **0.- INTRODUCCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL TEMA**

Es bien conocido que la huelga no es una institución nacida por el ordenamiento jurídico, sino que tiene su origen en una realidad social anterior. Esa realidad social tiene como fundamento previo, el descontento colectivo, pero en base a un comportamiento individual del trabajador.

Hoy en día la huelga es considerada por muchos como un acto de solidaridad, un acto individual que hace a muchos beneficiarse o, perjudicarse, pero que se ejerce siempre con la intención de conseguir un beneficio colectivo, esto es, un acto por el que los intereses colectivos priman ante el interés individual.

La huelga es también vista por muchos como un derecho de personas con una tendencia ideológica de izquierdas, por ser de alguna manera un acto contestatario de los trabajadores ante algunas condiciones que no encajan con sus planteamientos laborales y/o ideológicos. En este sentido, es cierto que una inmensa mayoría de huelgas, al menos en nuestro país, en particular las de mayor eco social, como son las generales, son convocadas por sindicatos ideológicamente progresistas aunque también son secundadas por ciudadanos con tendencias políticas disímiles. De esta forma he podido comprobar como algunas huelgas me parecían que tenían un contenido o finalidad política y otras, que aparentemente obedecían a intereses laborales de los trabajadores de determinados sectores<sup>1</sup>.

A parte de lo anterior, mis motivaciones e inquietudes por hacer un Trabajo de Fin de Grado (T.F.G.) sobre la institución de la huelga nacen ante mi interés por el Derecho Constitucional, y muy particularmente por haber conocido que este derecho hoy constitucionalizado, fue reprimido dentro de nuestras fronteras, pero que hoy en día se regula curiosamente aún por una norma pre-constitucional.

---

<sup>1</sup> Según el Consejo Económico y Social de España son 641 huelgas, 26 más que en el año anterior, las que se realizaron en España durante el año 2016. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2017) *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. Madrid. Publicaciones Consejo Económico y Social.

## 1.- LA HUELGA Y SU CONCEPTO

Cuando en 1962 GUBBLES calificó a la huelga como un *“fenómeno de civilización”* (Gubbles, 1962) vino a recoger lo que ya CARNELUTTI años antes había atribuido como algo propio y *“natural”* del hombre, pues como acertadamente muchos han señalado, la huelga supone una reacción automática de las personas a los comportamientos considerados como injustos u hostiles (Montoya Melgar, 2016: 725).

En efecto, en nuestros días la huelga es una de las expresiones, si no la más destacada, de las medidas de conflicto colectivo que existen.

### 1.1.-DEFINICIONES DESDE LA DOGMÁTICA ESPAÑOLA

Teniendo en cuenta que no existe en España ninguna definición legal de huelga, ha sido la dogmática española la que con mayor acierto ha sintetizado este fenómeno. En este sentido recogemos que para PALOMEQUE LÓPEZ este Derecho es *“la medida de autotutela básica de los trabajadores, consistente en la perturbación del proceso productivo del empresario para el que se presta el trabajo, a través de la realización de diversos comportamientos posibles y, principalmente, de la abstención o cesación del trabajo, decididos de forma concertada y ejercidos colectivamente por los trabajadores para la defensa de sus intereses”* (Palomeque López, 1994: 276).

Del mismo modo es también muy ilustrativo el concepto que de huelga nos ofreció uno de los grandes maestros del Derecho del Trabajo. Nos referimos a ALONSO OLEA, que con su brillantez habitual señaló que la huelga puede ser definida como *“la suspensión y concertada en la prestación de trabajo por iniciativa de los trabajadores”* (Alonso Olea, 1985: 648).

Debemos igualmente destacar, antes de dar paso a lo que ha manifestado la Jurisprudencia Constitucional, a lo que los Catedráticos MONEREO PÉREZ, MOLINA NAVARRETE Y MORENO VIDA, recogen como esencial en la configuración jurídica del derecho de huelga. De esta manera definen a la huelga desde una perspectiva de conjunto, como *“una perturbación del proceso productivo concertada colectivamente como medida de presión para la defensa de intereses colectivos o generales de los trabajadores”* (Monereo et al., 2016: 712).

Por otro lado, nuestro Tribunal Constitucional ha dispuesto que la huelga *“es una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y de servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso. En este sentido amplio, la huelga puede tener por objeto reivindicar mejoras en las condiciones económicas, o, en general, en las condiciones de trabajo, y puede suponer también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos”*<sup>2</sup>.

### **1.2.- DEFINICIONES DESDE LA DOGMÁTICA INTERNACIONAL**

Desde lejos de nuestras fronteras, como es lógico, también se ha estudiado en profundidad el tema de la huelga. Así las cosas, se pueden traer a colación dos de las más destacadas definiciones que se han compartido. En este sentido, es muy conocida la definición que, desde tierras galas, pronunció Hélène SINAY sobre la huelga. Para esta profesora de Derecho del Trabajo la huelga es *“el rechazo colectivo y concertado de trabajo, manifestando la intención de los trabajadores de situarse provisionalmente fuera del contrato, a fin de asegurar el éxito de sus reivindicaciones”*<sup>3</sup>.

Por su parte en Italia ha sido la Decisión 711/1980 de la Corte de Casación en donde se proporciona una definición completa de lo que para en el referido Estado se entiende por huelga. En la misma se incluye a todas las posibles formas de protesta en el seno del trabajo, toda vez que se definió como *“una abstención colectiva del trabajo, organizada por una pluralidad de empleados, con el fin de alcanzar un objetivo común”*<sup>4</sup>.

### **1.3.- PROPUESTA DE DEFINICIÓN**

Visto lo anterior podemos señalar que la huelga es una medida de coacción que los trabajadores ejercen, que supone la suspensión temporal de ciertas obligaciones del

---

<sup>2</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

<sup>3</sup> Cita obtenida en JAVILLIER, J-C. (2007) Derecho del Trabajo. Montevideo. Fundación de Cultura Universitaria, pp. 846.

<sup>4</sup> Cita obtenida en NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (2016) “La huelga en el Derecho Internacional y la protección multinivel”, en BASURKO FOTINOPOULOU, O., Dir., *El derecho de huelga en el Derecho Internacional*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 38.

empresario y de los trabajadores y que se produce con la intención de defender los intereses socioeconómicos de éstos<sup>5</sup>.

## **2.- ANÁLISIS HISTÓRICO DEL DERECHO DE HUELGA: ESPECIAL REFERENCIA A LA HISTORIA CONSTITUCIONAL ESPAÑOLA**

A pesar de que la huelga es tan vieja como el mismo hombre (Sagardoy, 1988: 45)<sup>6</sup> y que en las democracias actuales el Derecho de huelga es un derecho recogido en los textos constitucionales de las naciones occidentales, es cierto que no siempre este derecho fue un derecho pacífico, de manera que en diversas épocas de la historia y en numerosos Estados la huelga fue un hecho social proscrito por los ordenamientos jurídicos.

Se dice no sin razón que la primera huelga demostrada de la historia apareció durante el Imperio Nuevo del Antiguo Egipto, en concreto en el año 1156 a. C., cuando en la aldea de Deir el-Medina los obreros se negaron a seguir con la construcción de la tumba de Ramsés III hasta que no recibieran el salario debido atrasado<sup>7</sup>.

De esta forma, como se ha dicho, la huelga no ha sido una figura nacida por casualidad en el ordenamiento jurídico, surgió de la misma realidad social, en concreto como una expresión del descontento de los trabajadores. De esta manera, como realidad contemporánea, la huelga está íntimamente relacionada con la actividad asociativa que durante el siglo XIX apareció en la industrialización. Como es bien conocido, las primeras manifestaciones de asociaciones de obreros, fueron consideradas como ilegales, toda vez que el ordenamiento surgido después de las revoluciones liberales habían prohibido las asociaciones gremiales y por tanto sindicales<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Cuando nos referimos a intereses socioeconómicos, estamos incluyendo, obviamente, a todos los intereses profesionales y por ende laborales.

<sup>6</sup> Recoge literalmente Sagardoy que “la huelga ha acompañado al hombre que trabaja como la sombra acompaña al sol”. SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. (1988) “La huelga en el Derecho comparado: el ejemplo de la Europa Occidental”, en *Monografías laborales*, pp. 45.

<sup>7</sup> ABC (2002) La primera huelga de la historia [en línea] disponible en <http://www.abc.es/20120220/medios-redes/abci-huelga-historia-ramses-201202201200.html> [consulta: 23 de febrero de 2002].

<sup>8</sup> De esto son buenos ejemplos la Ley Chapelier de Francia en 1791 y el Edicto de Turgot de Inglaterra en 1776.

Poco a poco, lentamente, y a ritmos diferentes según cada Estado, las asociaciones de trabajadores se empezaron a tolerar y posteriormente a legalizar, para finalmente, como se verá, a constitucionalizar. Este breve repaso por la legalización de la actividad sindical es esencial, en tanto que la legitimidad legislativa de la huelga, está estrechamente relacionada con el hecho de la tolerancia hacia las organizaciones sindicales (Bécares Guerra, 2016: 23).

En todos los Estados el tratamiento jurídico que se ha conferido a la huelga ha evolucionado. Al menos, en los países democráticos el instituto de la huelga ha ido variando desde la consideración de la huelga como un delito, esto es, como hecho socialmente dañino, a la huelga como derecho, eso sí, pasando antes en algunos lugares a la tolerancia de la huelga por entenderla como una expresión de libertad<sup>9</sup>.

Fue en el continente americano, en particular en México, en la que su Constitución de 1917, conocida Constitución por nacer en ella el llamado "*constitucionalismo social*", en donde se reconoció, por primera vez, a la huelga como derecho constitucional. En aquella ocasión, el texto constitucional dispuso en su artículo 123 que cuando las huelgas y los paros serían lícitas.

En Europa occidental fue después de la segunda contienda mundial cuando los sistemas jurídicos de los Estados democráticos generalizaron el reconocimiento de la huelga como un instituto digno de protección jurídica, en ocasiones a nivel constitucional, y en otras a nivel simplemente legal.

En cuanto a la filosofía política que produjo el paso de la huelga como un hecho delictivo a un derecho legítimamente protegido por el ordenamiento jurídico, surge como consecuencia de las reivindicaciones de los grupos socioeconómicos de trabajadores, esto es, de los sindicatos, y de su intervención en el proceso de toma de decisiones del poder político. Es decir, el nacimiento de la huelga se debe a las posiciones de pensadores y de activistas que dentro del socialismo democrático

---

<sup>9</sup> Este último caso sucede actualmente en Gran Bretaña. La huelga todavía en Gran Bretaña no se considera un derecho sino una manifestación de la libertad, como se desvelaba de la Ley Sindical y de Relaciones Laborales de 1992. En cualquier caso, esa norma ha sido derogada por la Ley sindical británica de mayo de 2016 y a la que Cabeza Pereiro identifica como que incluye tantas restricciones a la huelga como las normas de la época de Thatcher. CABEZA PEREIRO, J. (2017) "Acerca de la Ley Sindical británica de 2016", en *Trabajo y Derecho*, nº 26, pp. 1-8.



reivindicaron el intervencionismo del Estado para lograr mayores cuotas de justicia social en base a los conceptos de solidaridad. De esta forma, la intervención del Estado en las relaciones laborales produjo una incorporación de nuevos derechos sociales, como el de la libertad de sindicación o el derecho a la huelga, dando paso así a la democracia social (Heller, 1985: 287).

En España también se pasó por diferentes etapas en lo que al reconocimiento de este derecho se refiere<sup>10</sup>. De esta forma se evolucionó de la intolerancia más absoluta con la correspondiente persecución penal, hasta el actual reconocimiento constitucional como derecho fundamental. Brevemente recogemos que antes de la primera ley de huelga que hubo en nuestro país, que data de 27 de abril de 1909, el ejercicio de la huelga estaba formalmente penado. Así las cosas, el Código Penal de 1870, sancionó a la huelga como un ilícito penal castigado con la pena de arresto mayor<sup>11</sup>.

Por el contrario la referida ley de Huelgas y Coligaciones de 27 de abril de 1909 fue más permisiva logrando la derogación del citado precepto penal. La Ley reconoció a la huelga como una acción no delictiva pero sometida al cumplimiento de algunos requisitos de forma. Dichos requisitos consistieron en la obligación del preaviso y de comunicación de la causa, estando sometido el derecho a una limitación sustancial, pues este derecho tenía la salvedad de *“los derechos que dimanen de los contratos que hayan celebrado”*<sup>12</sup>.

Posteriormente no sería hasta la llegada de la II República española cuando nuevamente se diera un impulso en esta materia. De esta manera la *Ley de Defensa de la República* de 21 de octubre de 1931 puso límites a su ejercicio considerando como huelgas ilícitas las que quebrantasen el procedimiento legal. Al poco la República

---

<sup>10</sup> Se puede remontar la primera huelga general la motivada a consecuencia de la orden del Capitán General Zapatero de disolver las asociaciones obreras ilegales y de someter a control militar a las asociaciones de socorros mutuos. GARCÍA PONDAL, L. (2010) “El derecho de huelga y sus limitaciones”, en Martínez Sospedra, M., Coord., *La Constitución Española de 1978 después de su trigésimo aniversario*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 156.

<sup>11</sup> De esta forma lo sancionaba el artículo 556 del Código Penal de 1870, siguiendo la tradición de los códigos penales anteriores. El primer código penal español de 1822 también lo sancionaba en su artículo 416.

<sup>12</sup> Artículo 1 de la *Ley de Huelgas y Coligaciones de 27 de abril de 1909*. Para saber más al respecto ver MONTOYA MELGAR, A. (2010) “La ley de huelgas de 1909, cien años después”, en *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 145, pp. 5-13.

también aprobó la *Ley del Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931*, por la que se reconoce el derecho a la huelga (por primera vez en España).

Más adelante el régimen del general Franco no fue muy permisivo con las huelgas calificándose éstas como un delito de sedición en Código Penal de 1944, distinguiéndose en la *Ley 104/1965, de 21 de diciembre de 1965*, entre huelgas políticas y huelgas laborales. A la muerte del referido General, el hito más destacable fue la legalización de la huelga por medio del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo (en parte en vigor) hasta que por primera vez en nuestra historia se constitucionalizó este Derecho.

### **3.- EL DERECHO DE HUELGA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL**

#### **3.1.- LA HUELGA EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978**

Sin querer entrar en los debates que se produjeron dentro del proceso de elaboración y de aprobación de la Constitución Española<sup>13</sup>, en la actualidad el derecho de huelga es un derecho que se recoge en el artículo 28.2 del texto constitucional. De esta manera el referido precepto constitucional dispone que:

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

Dicho artículo se encuadra dentro de la Sección 1ª *“De los derechos fundamentales y de las libertades públicas”* del Título I *“De los derechos y deberes fundamentales”*, y Capítulo segundo *“Derechos y libertades”*.

---

<sup>13</sup> Brevemente conviene recoger que durante el proceso de elaboración de la Constitución Española no hubo, salvo alguna pintoresca intervención, posicionamientos contrarios al reconocimiento constitucional de la huelga. En cambio sí hubo planteamientos divergentes relacionados con la ubicación constitucional de este derecho. Para saber más acerca de la cuestión es interesante VIDA SORIA, J. (1980) *“Génesis de las normas laborales en la Constitución Española de 1978”*, en AAVV, *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos, pp. 2447-261.

En este orden de cosas y como primera valoración es conveniente señalar que al igual que en España, en otros Estados de nuestro entorno, la huelga es un derecho reconocido a nivel constitucional<sup>14</sup>.

Por consiguiente con una clara influencia del cuadro general recogido en el derecho comparado, el Constituyente decidió obviamente incluir el derecho de huelga como un derecho constitucional y dentro de la misma también como un derecho fundamental.

Una vez aprobada la Constitución, se debatió a nivel doctrinal algunas cuestiones sobre las que brevemente tenemos que adentrarnos. Por un lado, existió cierto debate relacionado sobre si el derecho de huelga se consagraba en puridad y en exclusiva en el citado precepto o, si por el contrario, también se recogía en algún otro precepto. Hay quienes han señalado que en su opinión el derecho de huelga también se reconoce en el artículo 28.1 de la Constitución Española, como una consecuencia del derecho de libertad sindical (Casas Baamonde, 1995: 61) y otros (Suárez González, 1980: 135) que a principios de los años ochenta del pasado siglo que lo han intentado unir con el artículo 37.2 de la Constitución Española<sup>15</sup>. Los partidarios de este doble reconocimiento de la huelga lo razonaban indicando que la huelga estaba al servicio de dos finalidades: la del trabajador propia del 28.2 de la Constitución y la del trabajador-ciudadano para influir en la vida política, económica, cultural y social.

Finalmente, la referida polémica fue saldada por el Tribunal Constitucional en la Sentencia 11/1981, de 8 de abril, señalando la misma que el Constituyente quiso separar el derecho de huelga del resto de medidas de conflicto colectivo, siendo la huelga un derecho fundamental autónomo consagrado en el artículo 28, situando en un plano distinto las medidas de conflicto colectivo del artículo 37, por lo que el ordenamiento constitucional respecto de la huelga no tiene nada que ver con el conocido principio alemán de la *kampfparität* o *waffengleichheit* o, de la igualdad de

---

<sup>14</sup> En Francia, por ejemplo, el derecho de huelga es un derecho constitucional ya que el párrafo 7 del Preámbulo de la Constitución de 1946, al que se refiere la Constitución vigente de 1958, así lo reconoce. Del mismo modo, también lo reconoce el artículo 40 de la Constitución de Italia de 1947 y el artículo 57 de la Constitución de Portugal de 1976.

<sup>15</sup> El artículo 37.2 de la Constitución Española dispone que *“Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”*.

armas o, “del paralelo entre las medidas de conflicto nacidas en el campo obrero y las que tiene su origen en el sector empresarial”<sup>16</sup>.

Debemos recalcar, como también en su día hizo MARTÍN VALVERDE, que la fórmula de “derecho a la huelga” que utiliza nuestro texto constitucional es una expresión desconocida tanto en la tradición jurídica española, como en los usos lingüísticos y escritos sindicales, utilizándose por el contrario la expresión de “derecho de huelga”<sup>17</sup>.

### **3.1.1.- La huelga como derecho fundamental**

Fue voluntad del Constituyente situar el derecho de huelga en el lugar en el que los derechos gozan de una mayor protección, esto es, como derecho fundamental. Dicha situación hace disfrutar a este derecho de una viva protección frente a otros derechos.

Cualquier derecho fundamental como indicó PECES-BARBA se puede estudiar desde tres perspectivas o vertientes distintas: la iusnaturalista, la positivista y la integral (Peces-Barba, 1995: 40). Para este autor que, como es bien conocido, fue uno de los redactores del vigente texto constitucional, la perspectiva más completa de las tres es la integral, toda vez que desde ella se alcanza más completamente la dimensión del concreto derecho, integrando la vertiente jurídica e iusnaturalista en su seno, puesto que ésta se circunscribe a los simples aspectos morales, y la positivista a la simple exigencia como Derecho positivo. Por esa razón, los derechos fundamentales, entre los que tiene un destacado papel el derecho de huelga, persiguen que los ciudadanos puedan elegir libremente y desarrollarse en su plena dignidad.

Desde una concepción integral, este derecho fundamental implica por un lado, el reconocer su localización jurídica como tal y, por otro, profundizar en cuáles son los fundamentos que justifican por su propia naturaleza que hoy se encuadre como derecho fundamental. Así las cosas, siguiendo lo aportado por una parte importante de la doctrina, el valor que propiamente más justifica la positivización de la huelga como un derecho fundamental es la igualdad material, es decir, la huelga como

---

<sup>16</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

<sup>17</sup> Para dicho autor la expresión derecho a la huelga no es del todo correcta, pues podría entenderse como de un alcance más restrictivo que derecho de huelga, toda vez que el derecho de huelga implica derecho a hacer la huelga, mientras que derecho a la huelga podría entenderse exclusivamente como derecho a participar en la huelga. Vid. MARTÍN VALVERDE, A. (1981) “El derecho de huelga en la Constitución de 1978”, en *Revista de Política Social*, nº 121, pp. 227-228.

instrumento de los trabajadores para corregir su desigualdad respecto de otros, y como instrumento para compensar su precariedad y dependencia económica (Vivero Serrano, 2002: 269)<sup>18</sup>.

Sea como fuere, como se sabe, la regulación de los derechos fundamentales exige una ley de singular rango, es decir, una ley orgánica (art.81 CE). Además disfrutan de una especial tutela jurisdiccional y de la posibilidad del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. En este sentido, conviene ahora enunciar los respectivos preceptos constitucionales.

Visto esto, se sabe por tanto, que el Derecho de huelga en España debe regularse por una ley orgánica, si bien desde 1981 nuestro intérprete de la Constitución dispuso que la exigencia derivada de lo previsto en el artículo 81 de la Constitución, en el sentido de entender que la ley que desarrolle el derecho de huelga debe ostentar el rango de ley orgánica, tiene en todo caso un significado de futuro y no retroactivo, por lo que la aprobación de la Constitución no tuvo la inmediata consecuencia de derogar *per se* la legislación anterior en todo aquello que no se opusiera al contenido constitucional<sup>19</sup>. Sin embargo se trata del único derecho de esta naturaleza, que casi cuarenta años después de aprobada la Constitución, no cuenta con su respectiva ley orgánica de desarrollo<sup>20</sup>, rigiéndose por lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo<sup>21</sup>.

---

<sup>18</sup> Este autor justifica su posición en las sentencias del Tribunal Constitucional 11/81 y 123/92. Esta última señala que la huelga es *“un instrumento de presión respecto de la empresa, para equilibrar en situaciones límite las fuerzas en oposición, cuya desigualdad real es notoria”*.

<sup>19</sup> *“Frente a este argumento se ha alegado con acierto que no es posible exigir la reserva de ley de manera retroactiva para anular disposiciones reguladoras de materias y de situaciones respecto de las cuales tal reserva no existía de acuerdo con el Derecho anterior, especialmente cuando la fuente de Derecho que se cuestiona se produjo respetando el sistema de creación jurídica vigente en el momento de su promulgación. Lo anterior quiere decir que no existen motivos para considerar que el Real Decreto-ley 17/1977 sea inconstitucional por razones referentes a su forma de producción. No quiere, en cambio, decir que el Real Decreto-ley pueda en lo sucesivo considerarse plenamente asimilado a una ley orgánica, o investido del carácter de ley orgánica, ni tampoco que pueda cumplir el papel de la norma de integración a la que la Constitución se remite, pues ésta tendrá que ser siempre una ley orgánica y el legislador, para dar cima al desarrollo de la Constitución, habrá de confeccionar y elaborar esa ley orgánica”*. STC 11/81, de 8 de abril.

<sup>20</sup> Han existido varios proyectos de regular este derecho. Así, el proyecto de Ley Orgánica de Huelga pactada en 1992 entre el Gobierno del PSOE y los sindicatos UGT y CCOO, que finalmente no se promulgó por la disolución de las Cortes en 1993.

<sup>21</sup> Algunos preceptos de dicho texto normativo fueron declarados inconstitucionales por la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/81, de 8 de abril.

Del mismo modo, el artículo 53 de la Constitución Española indica que por estar este derecho fundamental, encuadrado donde está vincula a todos los poderes públicos, pudiéndose recabar la tutela de los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad, y además el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Por eso, respecto a la posibilidad de amparo constitucional es el artículo 161.1.b) de nuestra Constitución el que recoge que el Tribunal Constitucional es el competente para conocer:

*“Del recurso de amparo por violación de los derechos y libertades referidos en el artículo 53.2 de esta Constitución, en los casos y formas que la ley establezca”.*

Que sea un derecho fundamental significa, como en numerosos trabajos se ha afirmado (González Ortega, 2012: 32), que ese derecho se identifica con los siguientes rasgos: universalidad, centralidad, eficacia y su irrenunciabilidad.

Es universal en tanto que está unido a todos los ciudadanos y se reconocen en todo momento a todos ellos sin que quepa distinción alguna según edad, sexo, raza, opinión o cualquier circunstancia. Se entienden que son indispensables y *erga omnes* frente a todos, incluyendo a los poderes públicos.

Hablamos también de derechos centrales porque enuncian principios y valores que constituyen el núcleo esencial de los derechos de un Estado social.

También los derechos fundamentales están dotados de una eficacia inmediata y no programática, es decir, que no necesitan de una ley de desarrollo sino que se pueden invocar y aplicar por los tribunales.

Además, los derechos fundamentales son irrenunciables, ya que no se puede uno desprender de su titularidad por decisión voluntaria, pacto o imposición.

Finalmente, al ser un derecho fundamental, hay que ponerlo en relación con el canon dispuesto en el artículo 10.2 de nuestra Constitución, según el cual, *“las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por*

*España*". En este sentido, en el marco de las Naciones Unidas<sup>22</sup> ni en la Declaración Universal de Derechos Humanos, ni tampoco el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, reconocen el derecho de huelga, siendo exclusivamente el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales de 1966 donde se recoge que los Estados partes deben garantizar "El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país" (artículo 8.1.d)).

Por otro lado, en el ámbito exclusivamente europeo, tampoco el Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950 incluyó de forma expresa a la huelga como derecho, siendo la Carta Social Europea de Turín de 1961, el primer instrumento internacional que reconoce expresamente el derecho de huelga<sup>23</sup>.

Por último, a pesar de la elevada protección otorgada a este derecho, hay que remarcar como en continuadas sentencias del Tribunal Supremo así se hace, que no es un derecho ilimitado, toda vez que cuenta con límites respecto de otros derechos y también respecto de otros bienes constitucionalmente protegidos<sup>24</sup>, tema éste al que vamos a dedicar el siguiente apartado.

### **3.1.2. El Derecho de huelga y sus relaciones con otros derechos**

En este apartado se abordan las relaciones que el derecho de huelga tiene con otros derechos reconocidos en la Constitución. Por un lado se tratarán sus relaciones con otros derechos derivados de la cláusula de Estado Social, mientras que también se abordan los límites a los que se sujeta este derecho por su colisión con otros derechos.

En primer lugar, indicamos que el derecho de huelga tiene una muy estrecha relación con otros derechos recogidos en la Constitución, como son, el derecho a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. El primero, la libertad sindical, está

---

<sup>22</sup> Si bien en la Constitución de la OIT de 1919 nada se dice sobre la huelga, el Comité de Libertad Sindical en 1952 mantuvo ya que la huelga es un elemento esencial de los derechos sindicales.

<sup>23</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (2016) *"La huelga en el Derecho Internacional y la protección multinivel"*, en BASURKO FOTINOPOULOU, O., Dir., *El derecho de huelga en el Derecho Internacional*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 26.

<sup>24</sup> Valgan por todas ellas las Sentencias del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 1993, que señala que *"El derecho de huelga, es un derecho fundamental cuyo ejercicio ha de ser efectivamente reconocido y protegido, pero como es tópico y obligado decir y pensar, no es absoluto si no que ha de convivir con la efectividad de los demás derechos fundamentales, y cuyo ejercicio, tampoco puede ser ilimitado, pues el mismo ha de preservar los intereses y derecho de la comunidad e incluso de la empresa que no hagan ineficaz la defensa de los intereses de los trabajadores"*. (El subrayado es nuestro).

consagrado en el apartado primero del artículo 28. Por consiguiente, tanto la libertad sindical como el derecho de huelga son derechos fundamentales, pero cada uno tiene una sustantividad propia, cada uno es independiente del otro, porque efectivamente la libertad sindical va más allá de la acción sindical de huelga, en tanto que abarca por ejemplo el derecho a asociarse, como también a desempeñar otras actividades ajenas a la huelga como son, por ejemplo, la negociación colectiva (artículo 37.1 CE) y la adopción de medidas de conflicto colectivo (artículo 37.2 CE)<sup>25</sup>.

Del mismo modo, el derecho de huelga también puede colisionar con el ejercicio de otros derechos, por eso se ha dicho anteriormente que el derecho de huelga al igual que el resto de los derechos fundamentales no es ilimitado ni total. Por un lado, como luego más adelante se verá, el derecho de huelga viene limitado constitucionalmente por el respeto al mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Igualmente, el derecho de huelga no puede ser impuesto y está limitado por el derecho de cualquier ciudadano a decidir trabajar, derecho que como se sabe está reconocido en el artículo 35 de nuestra Carta Magna<sup>26</sup>.

#### **4.- CLASES DE HUELGA: LAS HUELGAS ILEGALES O PROHIBIDAS**

Se ha dicho en numerosos trabajos científicos que son muy variadas las modalidades de la huelga. En concreto, se pueden clasificar a las huelgas según muy distintos aspectos. Generalmente y por ser breve en este apartado, podemos señalar que la huelga según la manera de ejercerla puede ser *lícita* o *abusiva* o *ilegal* según si la huelga es acorde al ordenamiento jurídico. Del mismo modo según el grupo que la convoque, las huelgas son o bien *sindicales* o *no sindicales*. Del mismo modo, las huelgas son *contractuales* o *metacontractuales* si afectan de modo directo a lo estipulado contractualmente (Sagardoy Bengoechea, 2015: 80)<sup>27</sup>. Igualmente, atendiendo a la amplitud de acción de la huelga, ésta puede ser o una *huelga general*,

---

<sup>25</sup> “La libertad sindical, expone la demandante, comprende la libertad de constituir y organizar asociaciones sindicales, así como el derecho de estos sindicatos a ejercer libremente su actividad, cuyas manifestaciones más típicas son la huelga y la negociación colectiva”. STC 73/1084, de 27 de junio.

<sup>26</sup> En el apartado primero del artículo 35 de la Constitución expresa que: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u 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”.

<sup>27</sup> Esta clasificación, que no es típica, se ha sacado de SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. (2015) *El Derecho del Trabajo a mis 80 años*. Madrid. Ramón Areces, pp. 80.



si es para toda la Nación, o una *huelga total* si recae sobre un concreto ámbito profesional, o en su caso *parcial* si afecta exclusivamente a un determinado sector de la economía.

En España, el régimen de las huelgas ilegales o prohibidas viene marcado en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. En el artículo 11 se marcan cuatro tipos o clases de huelgas que son ilegales, a saber:

1.- Las iniciadas o sostenidas por razones políticas “o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores”. Con este tipo se intenta evitar declarando ilegales las huelgas que tienen a los poderes públicos como únicos destinatarios, sufriendo las consecuencias el empresario. Se refiere, como decimos, a aquellas huelgas cuya motivación es completamente extraprofesional. A pesar de lo que pudiera parecer, no se considera política según determina la doctrina constitucional, aquellas huelgas convocadas con la intención de hacer modificar la política social o económica del Gobierno o del Parlamento<sup>28</sup>.

En cambio son huelgas políticas puras aquellas que tengan por objeto subvertir el orden constitucional democrático, en cuyo caso además alcanzaría un ilícito penal<sup>29</sup>.

2.- Las huelgas de “solidaridad o apoyo, salvo que afecte al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan”. En este sentido señala una parte importante de la doctrina (Gárate Castro, 2013: 84), que el interés profesional, de cuya afectación depende la licitud de la huelga, no se circunscribe al que puedan tener los trabajadores huelguistas solidarios por razón de la relación contractual que mantenga cada uno de ellos con el empresario, sino que vale con que corresponda al de los trabajadores en cuanto tales, considerados en abstracto. En igual sentido se manifiesta obviamente nuestro Tribunal Constitucional, al adoptar éste una postura progresista respecto de la huelga de solidaridad (Monerero Pérez. 2002: 122). Así las cosas, la Sentencia 11/1981, consideró inconstitucional el adverbio “directamente”, por lo que se entiende que es legal la huelga en la que el interés defendido no es directamente deducible de los

---

<sup>28</sup> En este sentido valga la STC 36/1993, de 8 de febrero, sentenció dicha compatibilidad en el sentido de interpretar que una huelga contra el Gobierno (como la de 14 de diciembre de 1988) por su política laboral o económica no es por completo ajena “al interés profesional de los trabajadores”.

<sup>29</sup> Ver en este sentido el artículo 544 del Código Penal.

vínculos profesionales, sino de la existencia de unos intereses de clase en conexión. En este sentido, además, después de la interpretación de nuestro Alto Tribunal, parece bastante complicado la existencia de huelgas de solidaridad ilegales, puesto que es opinión muy extendida en la doctrina, el dato de que siempre habrá una conexión, aunque sea lejana e indirecta, entre los intereses de los trabajadores huelguistas<sup>30</sup>.

3.- Las huelgas que tengan por objeto alterar, dentro de su vigencia, lo pactado en convenio colectivo o lo establecido por laudo arbitral, así también como las que contravengan lo expresamente acordado por convenio colectivo para la solución de los conflictos.

Cuando está en vigor un laudo arbitral o un convenio no cabe en principio la huelga, si bien, es absolutamente legal la huelga que se convoca y secunda cuando aun estando vigente el convenio éste haya sido incumplido por el empresario o cuando hayan cambiado radicalmente las circunstancias en las que se acordó el convenio. Del mismo modo es legal la que reivindique otras materias o condiciones ajenas al convenio<sup>31</sup> o la que reivindique una concreta interpretación del mismo<sup>32</sup>. En este mismo sentido, el Tribunal Supremo ha señalado que es legal la huelga que se convoca reivindicando cuestiones que afecten a materias que no hayan alcanzado una regulación definitiva en el convenio colectivo, sino que pueden ser objeto de negociación a nivel inferior (por ejemplo a nivel de empresa)<sup>33</sup>.

4.- Las huelgas que se produzcan contraviniendo lo marcado en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Este es el caso que sucede cuando, por ejemplo, no se cumplen los requisitos y pautas marcadas en esta norma. Así, concretando, cuando se incumpla el requisito de la comunicación de huelga al empresario afectado, tal y como exige el artículo 3.3, o cuando se incumpla la prohibición de ocupar los lugares de trabajo (art. 7.1).

Igualmente, aunque no está expresamente prevista en las clasificaciones de huelgas ilegales o abusivas que fija la norma, las llamadas huelgas intermitentes que buscan la

---

<sup>30</sup> *Íbidem*.

<sup>31</sup> STC 38/1990, de 1 de marzo.

<sup>32</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

<sup>33</sup> STS de 15 de octubre de 2009.

alternancia o sucesión de horas o jornadas de huelga con horas o jornadas de trabajo, dentro de un conflicto colectivo único, pueden ser abusivas si "origina un daño "grave" a la empresa, "buscado" por parte de los que se encargan del desarrollo de la huelga "más allá de lo que es razonablemente requerido por la propia actividad conflictiva y por las exigencias inherentes a la presión que la huelga necesariamente implica"<sup>34</sup>.

Es conveniente además señalar que existen actos ilícitos o abusivos. Ellos se enumeran en el artículo 7.2 del citado Real Decreto-ley. Se refieren a: las "*huelgas rotatorias*", es decir, las practicadas por distintos grupos de trabajadores que se turnan o releven; las huelgas de "*trombosis*" o "*tapón*" que son las llevadas a cabo por quienes prestan servicios en "*sectores estratégicos*", con la intención de interrumpir el proceso productivo y cuya participación impide el trabajo de los no huelguistas; y las conocidas huelgas de "*celo*" o "*reglamento*", que realmente no son huelgas por no existir un cese en el trabajo sino que simplemente quieren perturbar el trabajo de la empresa; así como los actos de alteración colectiva en el trabajo diferentes a la huelga (Montoya Melgar, 2016: 736).

Del mismo modo además, el artículo 7 del Real Decreto-ley considera ilícita la huelga con ocupación de los lugares de trabajo.

## **5.- TITULARIDAD Y CONTENIDO DEL DERECHO DE HUELGA**

### **5.1.- LA TITULARIDAD Y SU DIALÉCTICA**

La mejor doctrina ha recogido que la titularidad del derecho de huelga es una de las cuestiones relacionadas con este Derecho que mayores controversias suscita (Bécares Guerra, 2016: 70). En cualquier caso, en nuestro ordenamiento se dice que la huelga es de titularidad individual pero de ejercicio colectivo (Baylos Grau, 2016: 88). En efecto, nuestra Constitución dispone que el titular del derecho de huelga corresponde a los "*trabajadores*", si bien resulta que la referida expresión no resulta del todo clara para la seguridad jurídica en un derecho fundamental, por eso ha sido el máximo intérprete de nuestra Carta Magna el que ha tenido ocasión en distintas resoluciones de manifestarse al respecto.

---

<sup>34</sup> STC 72/1982 y STC 41/1984.

Así las cosas el Tribunal Constitucional aclara que el derecho de huelga es un derecho atribuido a los trabajadores *uti singuli*, aunque sea ejercitado colectivamente (STC 11/1981). En este sentido, por tanto, desde la vertiente jurídico-constitucional, la titularidad la ostenta cada trabajador individual, o dicho de otro modo, cada trabajador goza de la titularidad plena, esto es, el trabajador es titular de un derecho subjetivo integral.

Este detalle nos lleva a entender que la titularidad de este derecho es individual y no sindical, aunque es evidente que dentro de la libertad sindical prevista en el artículo 28.1 de nuestra Constitución también se reconoce, como así dispone la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que dentro de la acción sindical se encuadra el ejercicio del derecho de huelga<sup>35</sup>, por lo que como la doctrina ha señalado, se puede también admitir que existe una titularidad colectiva, puesto que dejar a los sindicatos o a los representantes de los trabajadores sin derecho al ejercicio de la huelga sería un absurdo (Sala Franco, 1992: 107).

Del mismo modo, algunos trabajos han resaltado este último aspecto. Valga esto para recordar, que los trabajadores individuales tienen derecho a participar en el ejercicio y proceso de huelga, por ser precisamente a cada uno el titular del derecho, pero como la huelga no es un acto individual de abstención sino que se encuadra dentro de un proceso colectivo, hace también calificar a *“la huelga como un hecho colectivo jurídicamente relevante”* (Monereo Pérez, 1993: 33).

Por todo ello y por resumir, existen dos dimensiones en el derecho de huelga (Palomeque López, 1992: 357). Por un lado, una dimensión individual que se identifica con la facultad individual de ejercer el derecho, que comprende básicamente el derecho a sumarse y a abandonar la huelga o simplemente no adherirse; y por otro, el plano colectivo, para la convocatoria, publicidad, negociación, etc.

---

<sup>35</sup> Artículo 2.2. d) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

## 5.2.- LOS CONCRETOS TITULARES DEL DERECHO DE HUELGA

Generalmente este tipo de apartados es afrontado por la doctrina como un asunto arduo y complejo. En este trabajo, por ser concretos, se enunciarán con una breve explicación, los sujetos titulares del Derecho de huelga.

**a) Trabajadores por cuenta ajena.** Con contundencia atribuyó la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, que el derecho constitucional de huelga “*se concede para que sus titulares puedan desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales*”, hecho que los diferencia de los trabajadores autónomos, independientes u autopatronos, pues no son titulares de un contrato de trabajo. Si bien, los trabajadores autónomos y los empresarios pueden presionar a los poderes públicos mediante los llamados “*paros reivindicativos*” (Tascón López et al., 2008: 10), actuación que de modo alguno puede equiparse a la huelga.

Del mismo modo, se sitúan fuera del concepto jurídico de huelga, los paros y movilizaciones emprendidos por jubilados o estudiantes. En este sentido, cabe referenciar lo que sucede con los trabajadores extranjeros, toda vez que los extranjeros, como señala el artículo 13 de la Constitución disfrutan en España de las libertades públicas que garantiza el título I, en los términos que recojan los Tratados y la Ley. En concreto es la Ley Orgánica Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la que indica en su artículo 11.2 que “*los extranjeros podrán ejercer el derecho a la huelga en las mismas condiciones que los españoles*”<sup>36</sup>.

**b) Los empleados públicos.** Si bien ha existido una polémica en torno a si bajo el término trabajadores previsto en la Constitución se abarca a los empleados públicos, la cuestión está absolutamente clara. A pesar de que el *Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo*, nada indique, realmente existen argumentos muy sólidos para incluirles. En primer lugar, porque la libertad sindical abarca a los empleados públicos y, en segundo lugar, porque varias normas como la *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la*

---

<sup>36</sup> Esta es la redacción dada por la Ley orgánica 2/2009, de 11 de diciembre.

*Reforma de la Función Pública*<sup>37</sup> y por supuesto el actual Estatuto Básico del Empleado Público así lo contemplan<sup>38</sup>.

Si bien, por razones en la seguridad del servicio están excluidos de la titularidad del derecho algunos colectivos. Por una parte, los funcionarios militares, a quienes su normativa lo prohíbe. Aquí, la *Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas* y el la *Ley orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil*, prohíben la huelga. Tales normas están en consonancia con la doctrina emanada del Comité de Libertad Sindical (Montoya Melgar, 2016: 732)<sup>39</sup>, que permite limitar y prohibir la huelga a quienes ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado<sup>40</sup>. La prohibición aflige también a los funcionarios de la policía. Los jueces, magistrados y fiscales igualmente se encuentran despojados de esta posibilidad, excluidos como además lo están del derecho de libertad sindical<sup>41</sup>. Por el contrario no están sujetos a estas prohibiciones el resto del personal al servicio de la Administración de Justicia, como secretarios, Auxiliares o médicos forenses.

### 5.3.- EL CONTENIDO DEL DERECHO DE HUELGA

El artículo 28.2 de la Constitución Española ha decidido no delimitar el contenido del derecho de huelga. En todo caso, lo que determina es la transcendencia del mismo. De tal forma, el artículo 53.1 de la Constitución, precepto que se encuadra dentro del Capítulo cuarto *“De las garantías de las libertades y derechos fundamentales”* del

---

<sup>37</sup> Disposición adicional decimosegunda: *“Los funcionarios que ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga, en ningún caso, carácter de sanción disciplinaria ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales”*.

<sup>38</sup> El artículo 15. C) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, enseña que: *“Los empleados públicos tienen los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva: Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”*.

<sup>39</sup> La OIT creó en 1951 el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país en cuestión los convenios pertinentes

<sup>40</sup> Valga por todos el Informe 336, caso 23894.

<sup>41</sup> Dispone el artículo 127.1 de la Constitución que *“Los Jueces y Magistrados así como los Fiscales, mientras se hallen en activo, no podrán desempeñar otros cargos públicos, ni pertenecer a partidos políticos o sindicatos. La ley establecerá el sistema y modalidades de asociación profesional de los Jueces, Magistrados y Fiscales”*.

Título I *“De los derechos y deberes fundamentales”*, establece una doble garantía: por un lado la reserva de ley, y la garantía material de *“respetar el contenido esencial”*. Por esta razón, parece obvio que se establezca el contenido esencial de la huelga que toda legislación sobre esta materia debe respetar.

En este orden de cosas, podemos señalar, como indicó la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, que *“hay que acudir a lo que se suele llamar naturaleza jurídica o modo de concebir o de configurar cada derecho”*, o dicho en otras palabras, el contenido esencial son aquellas facultades intrínsecas sin las cuales el derecho queda vacío. En este sentido, la misma Sentencia responde que el *“contenido esencial del derecho de huelga consiste en la cesación del trabajo en cualquiera de las manifestaciones o modalidades que pueda revestir”*. De esta forma se confirmó la constitucionalidad y legitimidad del artículo 7.1 del Decreto-ley según el cual *“el ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores (...)”*. El derecho consiste también en la suspensión del contrato de trabajo, básicamente porque uno no trabaja y el otro no remunera.

Dicho lo anterior, no sólo lo esencial en este derecho es la abstención del trabajo, sino obviamente, también las facultades reconocidas al titular del derecho de huelga, básicamente porque su desaparición dejaría a este derecho desnaturalizado. Por eso, constituyen el contenido esencial del derecho de huelga, las facultades inherentes a su ejercicio colectivo, como por ejemplo, la convocatoria, la posibilidad de abandonarla, la publicidad de la misma, etc.<sup>42</sup>.

## **6.- LÍMITES AL DERECHO DE HUELGA**

Que exista un contenido esencial, lleva también a trazar sus límites. Como ya vimos en el capítulo tercero, ningún derecho fundamental es ilimitado ni absoluto. En este sentido, los límites conferidos a la huelga se pueden enumerar en:

- a) Las medidas para asegurar el *“mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”* (artículo 28.2 de la Constitución Española).

---

<sup>42</sup> STC 37/1998, de 17 de febrero.

- b) Lo sucedido cuando se declara los estados de excepción, alarma y de sitio (artículo 55.1 de la Constitución Española).
- c) La consideración de algunas huelgas, atendiendo a sus motivaciones, como huelgas abusivas o contrarias a la ley.

De estos tres límites, se van a tratar a continuación los dos primeros, toda vez que el tercero ya fue expuesto, aunque fuera brevemente en el apartado respectivo a las clases de huelgas ilícitas.

### **6.1.- EL MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS ESENCIALES DE LA COMUNIDAD**

La Constitución Española exclusivamente marca un límite a la huelga en su artículo 28. 2. Pero el referido precepto no entra a establecer la determinación de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de ese límite.

Por otro lado, toda la regulación normativa sobre esta cuestión se recoge en el artículo 10 del *Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo*, el cual señala que:

*“Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas”.*

Como se puede observar, lo previsto en la Carta Magna y lo dispuesto en el Real Decreto-Ley dista bastante. Esta disparidad ha autorizado al Tribunal Constitucional a sentar la doctrina sobre la huelga y su límite respecto a los servicios esenciales para la comunidad.

El fundamento de este límite es claro: es lograr garantizar las actividades y los servicios que se consideran de trascendental importancia para los ciudadanos, es decir, el derecho de la ciudadanía a unas prestaciones esenciales tiene un carácter prioritario respecto de la huelga.



El concepto de servicio esencial para la comunidad no es un concepto pacífico al ser un concepto indeterminado. Por un lado, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha recogido un concepto más estricto de servicio esencial que el Tribunal Constitucional de España (Monereo Pérez, 2002: 269). Limita ese Comité el concepto de servicios esenciales a aquellos supuestos en los que su interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud, así como los servicios que tienen una importancia trascendental para las personas.

Por el contrario el Tribunal Constitucional ha señalado que *“a priori no existe ningún tipo de actividad productiva que, por sí, pueda ser considerada como esencial”*, sino exclusivamente aquellas que *“satisfacen derechos o bienes constitucionalmente protegidos”*<sup>43</sup>. Pero de forma precisa el Alto Tribunal considera como esenciales por un lado al transporte aéreo<sup>44</sup>, el transporte ferroviario<sup>45</sup>, el transporte metropolitano<sup>46</sup>, el suministro de energía eléctrica<sup>47</sup>, el abastecimiento de agua, gas, electricidad<sup>48</sup>, o el de asistencia hospitalaria<sup>49</sup>. Esta enumeración es informativa porque para determinar el carácter de esencial del servicio depende del ámbito y de la duración de la huelga (Goerlich Peset, 1990: 37). Así, en algunos casos algunas sentencias del Tribunal Supremo han decretado la esencialidad de servicios de radiotelevisión, de la enseñanza o de la Administración de Justicia<sup>50</sup>.

En cualquier caso, la consideración de este servicio como esencial no puede llevar, ha dispuesto la jurisprudencia constitucional, a la supresión del derecho de huelga sino únicamente a *“la necesidad de disponer las medidas precisas para su mantenimiento o, dicho de otra forma, para asegurar la prestación de los trabajos que sean necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que satisface dicho servicio”*<sup>51</sup>.

---

<sup>43</sup> STC 51/1986, de 24 de abril.

<sup>44</sup> STC 51/1986, de 24 de abril.

<sup>45</sup> STC 26/1981, de 17 de julio.

<sup>46</sup> STC 53/1986, de 5 de mayo.

<sup>47</sup> STC 8/1992, de 16 de enero.

<sup>48</sup> STC 148/1993.

<sup>49</sup> STC 27/1989, de 3 de febrero.

<sup>50</sup> Por ejemplo, la STS de 6 de mayo de 1997 o de 7 de noviembre de 1997.

<sup>51</sup> Valga por todas, STC 193/2006, de 19 de junio.

En cuanto al sujeto responsable de adoptar las garantías de funcionamiento de los servicios ha recogido el Tribunal Constitucional que recae sobre los poderes públicos ya que “no puede ponerse en manos de ninguna de las partes implicadas, sino que debe ser sometida a un tercero imparcial”<sup>52</sup> porque el hecho de que sea un tercero imparcial en este caso es una garantía para los ciudadanos y de sus derechos fundamentales.

Cuando se habla de poderes públicos se refiere a los órganos del Estado que ejercen las potestades de gobierno, y en concreto a la autoridad estatal o autonómica o municipal que ostenta la responsabilidad del servicio en cuestión<sup>53</sup>. Del mismo modo, es posible la delegación de dicha competencia por parte la autoridad gubernativa en otro órgano inferior, si bien es necesario que el órgano delegado mantenga la condición de autoridad gubernativa, sin que pueda recaer en órganos de gestión y administración del servicio en donde la huelga se desarrolla (Pérez de los Cobos, 2014: 310).

En cualquier caso las medidas a adoptar tienen que dirigirse a garantizar los mínimos indispensables para el mantenimiento de los servicios, habiendo declarado el Tribunal Constitucional que el acto por el que se determina el mantenimiento deber ser motivado y exteriorizado con el objeto de que las partes conozcan las razones y así, en su caso, defender otra postura ante los tribunales. No obstante, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la designación de los determinados trabajadores que deben cubrir los llamados servicios mínimos<sup>54</sup> ha de confeccionarse de manera indiscriminada sin tener en cuenta la afiliación sindical y con criterios objetivos<sup>55</sup>.

Por último señalamos dos cuestiones. Por un lado, que los decretos que fijan los servicios mínimos están excluidos de la jurisdicción social<sup>56</sup>, por lo que el procedimiento a seguir es el preferente y sumario que se contiene en la *Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa* y una vez

---

<sup>52</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

<sup>53</sup> STC 233/1997, de 18 de diciembre.

<sup>54</sup> Los servicios mínimos son el porcentaje de la actividad del servicio que se considera como imprescindible mantener durante el ejercicio de la huelga para que los servicios esenciales funcionen correctamente.

<sup>55</sup> STC 123/1990, de 2 de julio.

<sup>56</sup> Artículo 3.d) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

agotada esta vía jurisdiccional ante el Tribunal Constitucional; si bien el control de la aplicación empresarial de los servicios mínimos fijados sí compete a la jurisdicción social. Del mismo modo, en el supuesto de que los servicios mínimos no se cumplan de la forma designada, el Gobierno puede acudir a otras medidas como la sustitución de los huelguistas por otros trabajadores o, incluso, por efectivos militares. En cualquier caso, los trabajadores que se hubieran negado a prestar los servicios mínimos incurrirán en causa de despido disciplinario<sup>57</sup>.

## **6.2.- EL SUPUESTO EN CASO DE LA DECLARACIÓN DE LOS ESTADOS DE EXCEPCIÓN, ALARMA Y DE SITIO**

Dentro de estas situaciones excepcionales que se recogen en el artículo 116 de la Constitución Española y que se desarrollan en la *Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio*, la declaración del estado de alarma es el supuesto que más relación ocupa con la huelga.

La declaración del estado de alarma permite al Gobierno colocar bajo su autoridad directa a los trabajadores de la Administración para intervenir y ocupar transitoriamente industrias, fábricas, talleres, etc., para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad, por lo que por lógica no es necesario que existan terremotos, incendios, etc. para que se haga uso del poder constitucional de preservar los servicios esenciales de la comunidad y en la práctica continuar con la huelga o medidas de conflicto colectivo. Dentro de la casuística de los últimos tiempos destaca el *Real Decreto 1673/2010, de 4 de diciembre*, que declaró el estado de alarma a raíz del conflicto del control aéreo.

Por otro lado, en los supuestos de declaración de los estados de excepción y de sitio, el Gobierno, previa autorización del Congreso de los Diputados puede llegar a suspender los derechos de huelga y de adopción de medidas de conflicto colectivo<sup>58</sup>.

---

<sup>57</sup> Artículo 16.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>58</sup> Así recoge el artículo 23 de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, que *“la Autoridad gubernativa podrá prohibir las huelgas y la adopción de medidas de conflicto colectivo, cuando la autorización del Congreso comprenda la suspensión de los artículos veintiocho, dos, y treinta y siete, dos de la Constitución”*.

## 7.- PROCEDIMIENTO DEL DERECHO DE HUELGA

El ejercicio del derecho de huelga reviste de un procedimiento al cual se va a dedicar las próximas páginas.

### 7.1.- CONVOCATORIA Y DECLARACIÓN DE LA HUELGA

La declaración de la huelga es un acto de naturaleza formal que exige un acto expreso que puede ser adoptado, tal y como indica el artículo 3 del *Real Decreto-Ley 17/1977*, por los representantes de los trabajadores, incluyendo a las organizaciones sindicales o al comité de empresa o delegados de personal por decisión mayoritaria de los mismos y, en su caso también, por los trabajadores directamente. El Tribunal Constitucional declaró en 1981 como inconstitucionales las exigencias establecidas en el mencionado artículo tres de que el acuerdo de huelga se adopte en cada centro de trabajo; la de que a la reunión de los representantes haya de asistir un determinado porcentaje; y la de que la iniciativa para la declaración de huelga haya de estar apoyada por un 25 por 100 de los trabajadores.

El acuerdo de huelga se comunica por escrito al empresario o empresarios afectados como también a la autoridad laboral<sup>59</sup>. Dicha notificación escrita debe respetar el plazo de preaviso de al menos cinco días naturales respecto del inicio de la huelga o si se trata de servicios públicos de diez días, y se hará constar los objetivos de la huelga, las gestiones que se han realizado para resolver el conflicto, la fecha de inicio y la composición del comité de huelga<sup>60</sup>.

El comité de huelga es el órgano al que se le encarga gestionar la huelga (García Pondal, 2010: 164) y al que le corresponde participar en cuantas *“acciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto”*<sup>61</sup>. El comité lo forman, como máximo, doce miembros, si bien todos ellos deben ser trabajadores del centro de trabajo afectado o de los centros si alcanza a varios miembros y son elegidos de entre sus compañeros.

---

<sup>59</sup> Generalmente a la Dirección General de Trabajo que corresponda.

<sup>60</sup> Artículos 3 y 4 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>61</sup> Artículo 5 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

## 7.2.- DESARROLLO DE LA HUELGA

Un elemento elemental de la huelga es su publicidad, por lo que obviamente se permite a los trabajadores en huelga efectuar la publicidad que consideren oportuna si es de forma pacífica y sin coacciones<sup>62</sup>. A los que realizan estas tareas se les denomina piquetes informativos<sup>63</sup>.

Por otro lado, exige la norma aplicable en su artículo 6.7 una serie de obligaciones al comité de huelga, tales como garantizar *“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”*. Por tanto conviene distinguir entre los servicios de mantenimiento y los de seguridad. El primero tendente a evitar el grave perjuicio a los elementos de la empresa y, el segundo a evitar robos, daños y agresiones. Generalmente la doctrina ha estipulado la obligatoriedad de que la designación de los servicios y de los trabajadores se debe concretar de mutuo acuerdo entre las partes.

Del mismo modo, el empresario no puede sustituir a los huelguistas por trabajadores ajenos a la empresa o de la propia empresa, al igual que como recientemente se ha posicionado el Tribunal Supremo no cabe el llamado esquirolaje tecnológico, es decir, reemplazando la prestación de los huelguistas por una no actual y virtual<sup>64</sup>.

Las partes en conflicto tienen el deber de negociar continuamente desde el mismo momento del preaviso para poner fin al conflicto colectivo, pacto cuya obligatoriedad es la misma que la de un convenio colectivo<sup>65</sup>. Si bien, la Inspección de Trabajo puede ejercer una función mediadora durante el curso de la huelga<sup>66</sup>. De todas formas, se

---

<sup>62</sup> Artículo 6.6 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo

<sup>63</sup> Sobre esta cuestión se ha manifestado en numerosas ocasiones los tribunales en nuestro Estado. Así, por ejemplo, el hecho de no estar amparado en el derecho de huelga el insulto o la obstaculización de entrar al centro del trabajo a los trabajadores que deseen trabajar. STC 332/1994 y STC 333/1994.

<sup>64</sup> STS de 5 de diciembre de 2012.

<sup>65</sup> Artículo 8.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>66</sup> Artículo 9 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

alcance o no un acuerdo que ponga término a la huelga, los trabajadores pueden darla por terminada en cualquier momento<sup>67</sup>.

### **7.3.- LA FINALIZACIÓN DE LA HUELGA**

Según lo dispuesto en el artículo 8.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, la huelga podrá llegar a su fin de tres formas; dos de ellas son voluntarias y la otra tiene un carácter obligatorio.

La terminación por desistimiento o desconvocatoria implica un acto de voluntad del convocante, esto es, del sujeto colectivo que la convocó.

La terminación también puede ser pactada entre las partes en conflicto ya que como se ha dicho desde el preaviso de huelga las partes están obligados a negociar, teniendo lo pactado la eficacia de un convenio colectivo estatutario o extraestatutario dependiendo de la capacidad y de la legitimación que ostenten los representantes de los trabajadores y de los requisitos formales previsto en el Estatuto de los Trabajadores<sup>68</sup>.

Por último, la huelga puede concluir por medio de arbitraje. Este es obligatorio si es acordado por el Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo, si conciernen las circunstancias previstas en el apartado primero del artículo 10 del Real Decreto Ley 17/1977, que son: la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional.

Pero dicho esto señalamos que no es necesario que el perjuicio sea a escala nacional, puede ser regional; se ha de respetar la imparcialidad del árbitro y la impugnación del laudo arbitral debe ser a través del proceso especial de impugnación de convenios colectivos.

## **8.- GARANTÍAS JURISDICCIONALES DEL DERECHO DE HUELGA**

La tutela jurisdiccional del derecho de huelga en los Tribunales ordinarios está implicada por las notas de preferente y sumaria que pide el artículo 53.2 de la Constitución Española.

---

<sup>67</sup> Artículo 8.2 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

<sup>68</sup> Son estatutarios los que se pactan de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

El amparo del derecho de huelga, como derecho fundamental, ante los Tribunales ordinarios se instrumenta a través de un procedimiento especial, preferente y sumario, según indica el apartado 2 del artículo 53. En este sentido y dando voz al Tribunal Constitucional implica la *"prioridad absoluta por parte de las normas que regulan la competencia funcional o despacho de los asuntos; por sumariedad, como ha puesto de relieve la doctrina, no cabe acudir a su sentido técnico (pues los procesos de protección jurisdiccional no son sumarios, sino especiales), sino a su significación vulgar como equivalente a rapidez"* (STC 81/1992, de 28 de mayo).

Estas garantías vienen dadas para este derecho por dos órdenes jurisdiccionales según el asunto en concreto de la huelga que sea controvertido. Por un lado, se atribuye a la Jurisdicción Social la competencia para conocer de la tutela del derecho de huelga contra el empresario o terceros vinculados por éste por cualquier título, o contra las Administraciones Públicas respecto del personal laboral<sup>69</sup>. Del mismo modo, es también competente para conocer las impugnaciones exclusivamente referidas a los actos de designación concreta del personal laboral incluido en los servicios mínimos, así como para el conocimiento de los restantes actos dictados por la autoridad laboral en situaciones de conflicto laboral conforme al *Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo*<sup>70</sup>.

El competente para conocer dependerá del ámbito de la convocatoria de la huelga. Así, viene atribuida a los juzgados de lo social cuando la convocatoria de la huelga no sobrepasa el ámbito de una Comunidad Autónoma y a un único centro de trabajo, al Tribunal Superior de Justicia si extienden sus efectos a un ámbito territorial superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma; o a la Audiencia Nacional si extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma<sup>71</sup>.

Además del Orden Jurisdiccional Social, también existe la posibilidad de impugnar ciertos extremos de la huelga ante la jurisdicción contenciosa-administrativa. En particular cuando el asunto atiene a las disposiciones que establecen las garantías

---

<sup>69</sup> Artículo 2.f de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

<sup>70</sup> Artículo 3.d) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

<sup>71</sup> Artículos 6 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

tendientes a asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, la designación de los servicios y los porcentajes de mínimos. Cuando se impugna el decreto el procedimiento a seguir es el preferente y sumario previsto en el artículo 114 y siguientes de la *Ley 29/1998, de 13 de julio*.

Una agotada la vía jurisdiccional en ambos casos, cabe interponer el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional de acuerdo con el artículo 41 y siguientes de la *Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional*.

## **9.- EFECTOS DE LA HUELGA**

En los efectos que lleva aparejado la huelga se distingue si la huelga es legal o ilegal.

### **9.1.- EN CASO DE HUELGA LEGAL**

En la huelga legal, el ejercicio del derecho de huelga no significa la ruptura del contrato de trabajo<sup>72</sup>. En efecto, el primer efecto de la huelga es la suspensión del contrato de trabajo<sup>73</sup> y, por consiguiente, se da la exoneración de trabajar y de remunerar<sup>74</sup>. Sobre este último extremo la regla es la reducción salarial en proporción a la duración de la huelga, bajo el módulo salario/día, repercutiendo tanto sobre el salario base como en los complementos salariales<sup>75</sup>. Como consecuencia de ello, la jurisprudencia ha consolidado su criterio de que el descuento salarial repercute obviamente sobre las pagas extraordinarias y en la participación de los beneficios<sup>76</sup>.

Las vacaciones, en lo referente a la duración ni a la retribución, no se ven afectadas por el ejercicio de la huelga, ni por supuesto el ejercicio de la huelga es causa de despido, ni de otras sanciones, ni a la adopción de medidas organizativas discriminatorias<sup>77</sup>. En cualquier caso, existen obligaciones que ambas partes deben mantener durante el ejercicio de la huelga, como es el deber de buena fe, el sigilo profesional o el cómputo de la antigüedad.

---

<sup>72</sup> Artículo 6.1 RDI 17/1977.

<sup>73</sup> Artículo 6.2 RDL 17/1977 y artículo 45.1.I) del E.T.

<sup>74</sup> Artículo 45.2 del E.T.

<sup>75</sup> STS de 4 de octubre de 1995.

<sup>76</sup> STS de 13 de marzo de 2001.

<sup>77</sup> STC 90/1997, de 6 de mayo.



Respecto de la Seguridad Social existen también unos importantes efectos. Todo trabajador en huelga se sitúa durante el ejercicio de huelga en la situación de alta especial<sup>78</sup>, correspondiendo al empresario el presentar ante la entidad gestora una lista de los trabajadores en huelga, indicando el número de afiliación, fecha de cese y las razones. El plazo es de cinco días naturales posteriores al cese en el trabajo<sup>79</sup>.

Esta alta especial suspende la obligación de cotizar del trabajador como del empresario<sup>80</sup>. Muy destacable es que durante el tiempo no cotizado como consecuencia de este motivo, no se tiene por computado a los efectos de futuras prestaciones (STC 13/1984) a excepción de la fijación del periodo mínimo de cotización a los efectos de la prestación por desempleo<sup>81</sup>. En cualquier caso, en los supuestos de que la huelga no alcance una jornada completa, los trabajadores permanecen en situación de alta ordinaria durante toda la jornada, con absoluta independencia del número de horas trabajadas<sup>82</sup>.

Respecto a los trabajadores que no ejercen la huelga y su derecho íntegro del salario cuando se les ha impedido trabajar, hay jurisprudencia en todos los sentidos. Algunas, señalan la obligatoriedad de abonarles sus salarios (STS 22 de junio de 1995) y otras alegando la fuerza mayor, admite la suspensión del contrato de trabajo (STS de 24 de febrero de 1999).

## **9.2.- EN CASO DE HUELGA ILEGAL**

Los efectos que se acaban de estudiar no se extienden en las huelgas ilegales. Participar en una huelga ilegal es un incumplimiento contractual, grave y culpable que es sancionable disciplinariamente, si bien, la huelga ilegal no extingue por sí el contrato de trabajo, sino queda en suspenso la relación laboral.

Por todo ello, el participar en una huelga ilegal puede llegar a ser causa de despido disciplinario, si se dan dos requisitos: por un lado se requiere que la huelga se ilegal o ilícita; y por otro, que la conducta realizada por el trabajador huelguista sea activa,

---

<sup>78</sup> Artículo 6.3 RDL 17/1977.

<sup>79</sup> Artículo 1.2 de la Orden Ministerial de 30 de abril de 1977

<sup>80</sup> Artículo 144.5 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<sup>81</sup> Artículo 3.3 del Real Decreto 625/1985.

<sup>82</sup> Según Resolución, aún en vigor, de 5 de marzo de 1985.

como por ejemplo inducir o instigar a la huelga o formar parte de los piquetes violentos<sup>83</sup>.

Al igual que ocurre en las huelgas legales se deduce el salario proporcional al tiempo de huelga, pero además se puede descontar la duración de las vacaciones y su retribución, y la prohibición del esquirolaje no resulta aplicable para el trabajador en los supuestos de huelgas ilegales, siendo por tanto posible la sustitución de los huelguistas.

Más gravosas son, si cabe, sus consecuencias respecto de la seguridad social, toda vez que en este caso los trabajadores se quedan en una situación de baja en la seguridad social (siempre y cuando el empresario lo comunique) y no de alta especial como ocurre en el supuesto de los que participan de huelgas legales.

Por último simplemente señalar que como consecuencia de las huelgas ilegales, como obviamente en las legales que incurran en conductas ilícitas, puede el empresario solicitar una indemnización por los daños y perjuicios sufridos de acuerdo con las reglas de la responsabilidad contractual y extracontractual recogidas en el artículo 1101 y siguientes del Código Civil.

## **10.- CONCLUSIONES**

Existen numerosas definiciones de huelga, si bien la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril, indica que la huelga es una perturbación pacífica en el desenvolvimiento normalizado de la vida social y productiva, que consiste en la suspensión temporal de ciertas obligaciones de los trabajadores y de los empresarios.

Al igual que otros derechos de carácter social como el derecho de asociación, la huelga fue perseguida en nuestro país, para luego ser tolerada y legalizada, siendo finalmente constitucionalizada por primera vez que en la Constitución de 1978.

El derecho de huelga es en España el único derecho fundamental que todavía, casi cuarenta años después de aprobada la Constitución, no tiene una regulación mediante ley orgánica. En cualquier caso la regulación de este derecho viene articulada por el

---

<sup>83</sup> Por todas valga, STS de 17 de octubre de 1990.

*Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo*, y por las interpretaciones que el Tribunal Constitucional ha dispuesto al respecto.

Al estar configurado como un derecho fundamental su garantía jurisdiccional se articula por medio de un procedimiento preferente y sumario ante los Tribunales ordinarios y finalmente cabe recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Existen numerosas clasificaciones de huelga según el extremo de la misma que se quiera resaltar. Existen en cualquier caso huelgas ilegales, ilícitas y huelgas legales.

El ejercicio del derecho de huelga en España ostenta dos vertientes: una dimensión individual que se equipara con la facultad de ejercer el derecho; y una segunda que abarca una dimensión colectiva, como proceso por el cual la huelga es un hecho colectivo.

Nuestra legislación y jurisprudencia opta por entender que el Derecho es de titularidad individual; si bien, existe una dimensión evidentemente colectiva de la huelga, que se manifiesta valga como ejemplo, en las facultades reconocidas a los sindicatos, como propias de la libertad sindical.

Los concretos titulares de derecho de huelga son los trabajadores dependientes, incluyendo a los empleados públicos, a excepción de los miembros de las fuerzas armadas, los miembros del Cuerpo Nacional de Policía, la Guardia Civil y los magistrados, jueces y fiscales.

Ha señalado el Tribunal Constitucional que el contenido esencial del derecho de huelga es cese de la actividad profesional, pero igualmente constituye parte de la esencia de la huelga, todas las facultades propias de su ejercicio colectivo, como es, la convocatoria la difusión y la finalización.

Los principales límites a derecho de huelga vienen señalados en la Constitución. Por un lado, el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, ya delimitado su alcance por la doctrina constitucional, y por otro, los casos de declaración de los estados de alarma, excepción y de sitio.

La convocatoria, la declaración, el desarrollo y la finalización de la huelga viene determinado por el *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo*. En cualquier caso, desde un primer momento las partes están llamadas a negociar para poner fin a la referida situación, terminación que puede dar por desconvocatoria, por pacto o por medio de arbitraje.

El mismo ejercicio de la huelga produce unos efectos en el empresario como en el trabajador atendiendo a si la huelga es o no conforme a Derecho. Los mismos van desde la suspensión del contrato de trabajo y la obligación de trabajar como de remunerar en el caso de que la huelga sea legal, a ser un incumplimiento contractual grave susceptible de sanción disciplinaria si la huelga es declarada como ilegal.

## BIBLIOGRAFÍA

ABC (2002) La primera huelga de la historia [en línea] disponible en <http://www.abc.es/20120220/medios-redes/abci-huelga-historia-ramses-201202201200.html> [consulta: 23 de febrero de 2002].

ALONSO OLEA, M. (1985) *Derecho del Trabajo*. Madrid. Universidad Complutense de Madrid.

BAYLOS GRAU, A. (2016) *Sindicalismo y derecho sindical*. Albacete. Bomarzo.

BÉCARES GUERRA, J. A. (2016) *El derecho de huelga en los servicios esenciales. Una visión comparada del ordenamiento jurídico español e italiano*. Madrid. Cuadernos del Congreso de los Diputados.

CABEZA PEREIRO, J. (2017) “Acerca de la Ley Sindical británica de 2016”, en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 26, pp. 1-8.

CASAS BAAMONDE, M. E. (1995) “Derecho de huelga y Constitución: ¿Nuevas perspectivas?” en AAVV, *Constitución y Derecho Público. Estudios de homenaje a S. Valera*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 44-53.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2017) *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*. Madrid. Publicaciones Consejo Económico y Social.

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

GARCÍA PONDAL, L. (2010) “El derecho de huelga y sus limitaciones”, en Martínez Sospedra, M., Coord., *La Constitución Española de 1978 después de su trigésimo aniversario*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 155-178.

GOERLICH PESET, J. M. (1990) “El derecho de huelga en los servicios esenciales”, en *Jueces para la democracia*, nº 10, pp. 36-42.

GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2012) “El conflicto entre los derechos fundamentales del trabajador y la libertad de empresa: el necesario tránsito desde el juicio de proporcionalidad al juicio de ponderación”, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 6, pp. 29-52.

GUBBLES, R. (1962) *La grève, phénomène de civilisation*. Bruselas. Université Libre de Bruxelles.

HELLER, H. (1985) *Escritos políticos*. Madrid. Alianza.

JAVILLIER, J-C. (2007) *Derecho del Trabajo*. Montevideo. Fundación de Cultura Universitaria.

MARTÍN VALVERDE, A. (1981) “El derecho de huelga en la Constitución de 1978”, en *Revista de Política Social*, nº 121, pp. 221-253.

MONTOYA MELGAR, A. (2016) *Derecho del Trabajo*. Madrid. Tecnos.

MONTOYA MELGAR, A. (2010) “La ley de huelgas de 1909, cien años después”, en *Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 145, pp. 5-13.

MONEREO PÉREZ, J. L. (1993) “La huelga como Derecho Constitucional: la técnica específica de organización jurídico-constitucional de la huelga (I)” en *Temas laborales*, nº 27-28, pp. 21-114.

MONEREO PÉREZ, J. L. (2002) *Derecho de Huelga y conflictos colectivos*. Granada. Comares.

MONERERO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M. A. (2016) *Manual de Derecho del Trabajo*. Granada. Comares.

NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (2016) “La huelga en el Derecho Internacional y la protección multinivel”, en BASURKO FOTINOPOULOU, O., Dir., *El derecho de huelga en el Derecho Internacional*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 15-84.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. (1992) “La titularidad diferenciada del derecho de huelga”, *Actualidad Laboral*, nº 20, 1992, pp. 357-364.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. (1994) *Derecho sindical español*. Madrid. Tecnos.

PECES-BARBA, G. (1995) *Curso de Derechos Fundamentales. Teoría general*. Madrid. BOE-Universidad Carlos III.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (2014) “Sobre las limitaciones de la regulación jurisprudencial del derecho de huelga”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 108, pp. 297-317.

SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. (1988) “La huelga en el Derecho comparado: el ejemplo de la Europa Occidental”, en *Monografías laborales*, pp. 55-68.

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. (2015) *El Derecho del Trabajo a mis 80 años*. Madrid. Ramón Areces.

SALA FRANCO, T. (1992) “La libertad sindical y la Jurisprudencia”, en AAVV., *Constitución y Derecho del Trabajo. 1981-1991*, Madrid, Marcial Pons.

SUÁREZ GONZÁLEZ, F. (1980) “El proyecto de ley del Estatuto de los Trabajadores (cuatro aspectos sorprendentes)”, en AAVV, *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos, pp. 119-138.

TASCÓN LÓPEZ, R., ÁLVAREZ CUESTA, H., QUIRÓS HIDALGO, J. G. (2008) “Sobre la naturaleza y consecuencias jurídicas de las mal llamadas “huelgas empresariales”, en *Revista La Ley*, nº 6981.

VIDA SORIA, J. (1980) “Génesis de las normas laborales en la Constitución Española de 1978”, en AAVV, *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid, Tecnos, pp. 2447-261.

VIVERO SERRANO, J. B. (2002) “La huelga como derecho fundamental”, en *Anales de la Facultad de Derecho*, nº 19, pp. 263-286.