

EL Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2017/2018
Convocatoria: JULIO

[EL DERECHO DE HUELGA Y LOS MOVIMIENTOS FEMINISTAS]
[THE RIGHT TO STRIKE AND THE FEMINIST MOVEMENTS]

Realizado por la alumna Dña. Vaitiare Rodríguez Fernández

Tutorizado por el Profesor/a D. Fernando Ríos Rull

Departamento: Derecho Constitucional.

Área de conocimiento: Derecho Constitucional.

ABSTRACT

This work is focused on the relationship between the right to strike and the feminist movements.

The strike is a qualified pressure collective procedure which acts in defense of the collective interests of the workers. In this sense, it coincides with the feminist movement as it has also emerged as a pressure group defending the interest of women and in their pursuit for equality.

In this paper I try to explain the most important aspects related to the strike, its legal regime, subject headlines, the lessons of the strike, the termination of the strike, as this is limited by time, the essential services for the community, as well as to know and understand the history behind the equality now existing between men and women, the main keys feminist movement, in addition to make special mention of 8th March strike, 2018, which caused an international work stoppage by part of the female collective.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Este trabajo está centrado en la relación existente entre el derecho de huelga y los movimientos feministas o el feminismo.

La huelga es un procedimiento cualificado de presión colectiva que actúa en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores. En este sentido, coincide con el movimiento feminista ya que también ha surgido como medida de presión colectiva en defensa de los intereses de las mujeres y en busca de la igualdad.

En este documento trato de explicar los aspectos más importantes relativos a la huelga, su régimen jurídico, los sujetos titulares, las clases de huelga, la terminación de la huelga, ya que ésta es de duración temporal, los servicios esenciales para la comunidad, así como conocer y comprender la historia

detrás de la igualdad existente en la actualidad entre hombres y mujeres, los principales movimientos feministas claves, además de hacer mención especial a la huelga del 8 de marzo de 2018 que provocó un paro internacional por parte del colectivo femenino.

INDICE

- I. INTRODUCCIÓN
- II. DERECHO DE HUELGA
 - 1. Desarrollo histórico
 - 2. Concepto y régimen jurídico
 - 3. Titularidad
 - 4. Contenido y garantías del derecho de huelga
 - 5. Clases de huelgas
 - 6. Huelgas ilegales y huelgas abusivas
 - 7. Procedimiento de ejercicio del derecho de huelga
 - 8. Límites al derecho de huelga
 - 9. Efectos de la huelga
- III. HUELGA FEMENINA
 - 1. Evolución.
 - 2. Movimientos feministas claves
 - 3. Huelga de 8 de marzo de 2018
- IV. CONCLUSIONES
- V. BIBLIOGRAFÍA

I. INTRODUCCIÓN

La palabra “huelga” siempre ha sido un término muy utilizado por todos y, en los últimos meses, el derecho de huelga se ha manifestado de una forma distinta a la que tal vez hemos estado más acostumbrados a ver, esto es, a través del movimiento femenino.

Este trabajo tiene como fin desarrollar el concepto de huelga, los sujetos que lo pueden ejercer, la finalización y límites de la huelga, servicios esenciales y las huelgas ejercidas por parte del colectivo femenino.

El concepto del derecho de huelga es, por sí solo, un tema fundamental en lo que a las relaciones laborales se refiere. Por su parte, las reivindicaciones de las sufragistas también es un tema fundamental no solo en el ámbito laboral sino en el social, de ahí, la importancia de este trabajo de fin de grado.

A pesar de que a día de hoy veamos la huelga como un derecho esencial que nos pertenece a todos, hasta 1977 la huelga era considerada como una alteración del orden público recogido en el Código Penal de la época.

La huelga es una materia que carece de desarrollo a través de una Ley Orgánica, por lo que se regulación aparece, entre otros, en la Constitución española de 1978, en el Real Decreto Ley 17/1977 sobre relaciones de trabajo y la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, por lo que la aplicación e interpretación del derecho de huelga debe hacerse teniendo en cuenta estas normas.

El feminismo es un movimiento de transformación sociopolítica y cultural que promueve el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de todas las personas. Comenzó a surgir a raíz que iba apareciendo e implantándose la democracia allá por el siglo XVIII, fraguándose en Inglaterra, Francia, Estados Unidos y Alemania.

A día de hoy, en los países más importantes la igualdad de la mujer no se cuestiona al menos teóricamente hablando. En el caso de nuestra Constitución Española de 1978 se recoge en el artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en el artículo 9.2 se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. Además, la igualdad efectiva de hombres y mujeres se regula también en su propia Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



La estructura del trabajo comienza con el derecho de huelga conociendo su desarrollo histórico, su régimen jurídico que, como veremos, se encuadra, entre otros, en la Constitución Española. Además, conoceremos la titularidad, contenido, tipos de huelga, procedimiento y efectos del derecho de huelga. Asimismo, el trabajo se centrará en el enfoque de la huelga femenina. El concepto de feminismo y los movimientos feministas claves haciendo especial hincapié en la huelga del pasado 8 de marzo de 2018.

II. DERECHO DE HUELGA

1. Desarrollo histórico

Según se recoge en el Manual de Derecho del Trabajo de Jesús Martínez Girón¹, el origen de la huelga está estrechamente vinculado con el desarrollo del movimiento sindical. Los inicios de la huelga pueden remontarse a los primeros movimientos obreros en la Inglaterra de finales del siglo XVIII y principios del XIX, es ahí donde empieza a surgir la idea de movimiento obrero y el concepto de clase.

A raíz de la revolución industrial, la situación de enfrentamiento entre capital y trabajo surge la huelga como medio para obtener mejores condiciones salariales, en particular, y laborales, en general.

Esta primera etapa, que se extiende en Europa entre los siglos XVIII y XIX, se refleja la persecución de la huelga y la percepción de los sindicatos como unas asociaciones ilícitas. Esto se pone de manifiesto en Inglaterra en 1725 cuando el rey Jorge I establece la pena de muerte para los huelguistas. Esta persecución penal se mantuvo hasta 1871.

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

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

En Francia los restos de la revolución también imprimieron un carácter penalista a los inicios de la huelga. Quedando recogidas, de este modo, en el Código Penal Francés de 1810 penas privativas de libertad de hasta 3 meses a todo huelguista.

Debieron transcurrir dos siglos desde el fin de la Revolución Francesa de 1789 para que una Constitución de la IV República reconociese, después de finalizada la Primera Guerra Mundial, la huelga como derecho sin sanción alguna.

¹ MARTÍNEZ GIRÓN, JESÚS. *Derecho del Trabajo*, Edit. Santa Cristina-Perillo, La Coruña, 2004, cap. 7.

En el caso de España, el derecho de huelga ha tenido un desarrollo distinto al resto de Europa.

Las huelgas en nuestro país fueron legalizadas hace un siglo, estando tipificada como delito en los Códigos Penales de 1848 y 1874. La primera ley de huelgas que España tuvo data de 1909, la Ley de 27 de abril de 1909, de Huelgas y Coligaciones. Se trató de una Ley que reconoció la huelga por motivos profesionales y estableció plazos de preaviso y sanciones para los infractores garantizando la libertad de trabajo de los no coaligados.

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

En 1962 se formó una de las mayores huelgas que hubo durante todo el régimen franquista, que fue silenciada, en su momento, y que tuvo durante más de dos meses en pie de guerra a la minería asturiana, solidarizándose posteriormente otras León, Vizcaya, Guipúzcoa, Riotinto, Zaragoza, Cartagena, Murcia, Valencia y Barcelona.

En 1965, y aún en el seno de la dictadura, se llevó a cabo una reforma del Código Penal, que no podía ser ajena a la situación internacional. La mencionada reforma supuso un cambio en la consideración de que el delito de sedición solo se aplicara a las huelgas que atentasen contra la seguridad del Estado o perturbasen de manera grave la producción nacional.²

Durante el periodo convulso de la transición, se aprobó la primera norma de nuestro ordenamiento que reconoce el derecho a la huelga, el RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. La importancia de este texto radica en que, aun habiendo sido considerados inconstitucionales muchos de sus artículos, mantiene en lo referente a la huelga plena vigencia (derecho de huelga que otros países de nuestro entorno disfrutaban desde treinta años antes).

² MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N., *Manual de derecho sindical*, Edit. Comares, Granada, 2014.

2. Concepto y régimen jurídico del derecho de huelga

El concepto de derecho de huelga, tal y como exponen Palomeque y Álvarez de la Rosa, abarca gran variedad de definiciones que se recogen doctrinal, legal y jurisprudencialmente.³ A continuación vamos a hacer una enumeración de aquellas definiciones más extinguidas en el ámbito laboral.

El concepto de derecho de huelga se recoge en la Constitución Española de 1978 en su artículo 28.2 *“se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.”* El derecho de huelga, dentro de la propia Constitución, se encuentra en los derechos fundamentales específicos, es decir, aquellos cuyo contenido es específicamente laboral.

Este precepto recoge el derecho de autotutela de los que disponen los trabajadores en el Estado Social para defender sus intereses.

La Constitución de 1978 es la primera de las españolas en reconocer el derecho de huelga, que no aparece ni en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, ni en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ni en el Convenio Europeo de Derechos Humanos. Sí lo hallamos en el artículo 8.1 d) de Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales, de 19 de diciembre de 1966,⁴ así como en el artículo 6.4º de la Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1961.⁵

La huelga es una materia que carece de desarrollo a través de una Ley Orgánica, por lo que se regulación aparece en el Real Decreto Ley 17/1977 sobre relaciones de trabajo junto a la Sentencia del Tribunal Constitucional

³ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVARES DE LA ROSA, M. , *Derecho del trabajo*, Edit. Centro de Estudios Ramón Aceres, Madrid, 2017.

⁴ Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales, 19 diciembre de 1966. Art. 8.1 d) *“Los Estados Partes presentes en el Pacto se comprometen a garantizar el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país”*

⁵ Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1961. Art. 6.4 *“Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de negociación colectiva, las partes reconocen el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor.”*

11/1981, por lo que la aplicación e interpretación del derecho de huelga debe hacerse teniendo en cuenta estas dos materias.

Al tratarse de un derecho fundamental, posee la máxima protección frente a conductas lesivas dirigidas a limitar o evitar el ejercicio del derecho de huelga. En este sentido, se considerarían infracciones graves del empresario aquellos actos u omisiones contrarios a los derechos de los trabajadores como recoge el artículo 4.1 apartado e del Estatuto de los Trabajadores. Podrían calificarse de muy grave la sustitución por el empresario de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro o la sustitución de trabajadores en huelga por una empresa de trabajo temporal.

De ahí, que el Código Penal en su artículo 315.3 sancione con arresto mayor y multa a quienes impidieren o limitaren el ejercicio legítimo del derecho de huelga.

Por su parte, en la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981 se alude a la huelga como “aquella perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y demás intervinientes en dicho proceso, que 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 ámbito”⁶

Sin embargo, esta definición de huelga no ha trascendido más allá de un modo restrictivo y excluyente a la cesación temporal de la prestación de trabajo. Por su parte, el Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo en su artículo siete contempla “el ejercicio de la huelga 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”.

La huelga se puede definir, según palabras de Manuel Carlos Palomeque López como “la medida de autotutela básica de los trabajadores, consistente en la perturbación del proceso productivo del empresario para el que se presta trabajo a través de la realización de diversos comportamientos posibles y, principalmente, de la abstención o cesación del trabajo,

⁶ QUINTANILLA NAVARRO, R.Y. *El derecho de huelga en la doctrina del Tribunal Constitucional: propuestas para una Ley Orgánica*. Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. STC 11/1981, de 8 de abril de 1981.

decididos de forma concertada y ejercidos colectivamente por los trabajadores para la defensa de sus intereses”⁷

Por último, también se hacen eco del concepto de huelga el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de Seguridad Social.

⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVARES DE LA ROSA, M. , *Derecho del trabajo*, Edit. Centro de Estudios Ramón Aceres, Madrid, 2017.

3. Titularidad

Los derechos fundamentales tienen una titularidad que corresponde a una persona, tienen un único titular, el ciudadano. Al ser la huelga uno de estos derechos, la titularidad corresponde a los trabajadores considerados individualmente.

Asimismo, en el artículo 28 de la Constitución Española encontramos un modelo abierto de huelga “*Derecho de negociación y de acción colectiva*” de la “*Carta de los derechos Fundamentales de la Unión Europea de 18 de diciembre de 2000 (2000/C 364/01)*”, a cuyo tenor “*Los trabajadores y empresarios, o sus organizaciones respectivas de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y practicas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga*”. Por tanto, la Constitución Española garantiza el derecho de huelga como un derecho básico imputado directa y expresamente a los trabajadores.

Los mismo ocurre con el Tribunal Constitucional, que señala “*la titularidad del derecho de huelga pertenece a los trabajadores uti singuli*”, siendo “*la huelga un derecho de carácter individual*” que no puede desprenderse de su dimensión colectiva, ya que aunque es un derecho individual se practica de forma colectiva (STC 11/981, de 8 de abril).

Ahora bien, aunque la titularidad del derecho de huelga es individual, su ejercicio se efectúa de forma colectiva, esto supone que un grupo de trabajadores, bajo cualquier forma organizativa cuando adoptan por acuerdo declararse en huelga, están ejercitando lícitamente este derecho.⁸

⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVARES DE LA ROSA, M. , *Derecho del trabajo*, op. cit., pág. 400.

4. Contenido y garantías del derecho de huelga

Como explica Manuel Alonso Olea⁹, el derecho de huelga se ejerce colectivamente pero es cada persona por sí sola quien decide si hacer uso de ese derecho o no. Por tanto, el contenido del derecho de huelga se compone de un doble plano de poder jurídico, contenido colectivo y contenido individual.

El contenido colectivo, por su parte, se refiere a aquella realización de huelga como medida colectiva. Las facultades de dicho contenido son:

- La convocatoria de la huelga
- La elección de la modalidad de huelga
- Establecer las medidas que tengan por objeto el desarrollo de la huelga.
- Desconvocar la huelga

Estas facultades corresponden, según establece el artículo 3.2 del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo a:

- Los representantes de los trabajadores, bien a través de las organizaciones sindicales o bien por los órganos unitarios o sindicales de representación en las empresas o las Administraciones
- Los trabajadores del centro afectados por el conflicto

Por otro lado, el contenido individual del derecho de huelga consiste en la actitud que toma el trabajador frente a una huelga ya convocada, esto es, adherirse a la huelga, participar en las acciones de desarrollo y finalizar su participación en la huelga.

En cuanto a las garantías¹⁰, la huelga, al tratarse de un derecho fundamental está protegida a través de garantías legislativas, procesales, penales, contractuales y penales para hacer efectivo el ejercicio de la huelga.

- Las **garantías legislativas** establecen que, al tratarse de un derecho fundamental, la huelga solo podrá regularse por ley la cual tendrá que respetar el contenido esencial de ese derecho.

⁹ MANUEL ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, Edit. Civitas, Madrid, 2009, cap. 25.

¹⁰ ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO, *Compendio de derecho del trabajo*, Edit. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2010.

- Las **garantías procesales** son las referidas a la tutela jurisdiccional, preferente y sumaria del derecho de huelga por parte de los tribunales ordinarios. Puede solicitarse a través de la modalidad procesal de tutela de los derechos de libertad sindical y otros derechos fundamentales ante la jurisdicción social.
- Las **garantías penales**, nuestro Código Penal en su artículo 315 impone, en los delitos cometidos contra los derechos de los trabajadores, la pena de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses si medio engaño o situación de necesidad a quienes impidieren o limitaren el ejercicio legítimo de la libertad sindical o el derecho de huelga.
- Las **garantías contractuales**, durante el periodo huelguístico tiene lugar la extinción del contrato de trabajo, lo que supone que se interrumpen las respectivas obligaciones de trabajar por parte del trabajador y de abonar el salario por parte del empresario. Sin embargo, las ausencias por huelga no computan como faltas de trabajo a los efectos de poder justificar estas faltas como despido del trabajador. El empresario no puede sancionar disciplinariamente a los trabajadores por el hecho de convocar o secundar una huelga, ni con carácter individual ni con carácter colectivo.
- Las **garantías administrativas**, se consideran infracciones graves sancionables del empresario por la autoridad laboral, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los actos u omisiones contrarios a los derechos de los trabajadores, los cuales están reconocidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Clasificación y modalidades de huelga

Tres son los criterios que, según Manuel Alonso Olea¹¹, habitualmente, se tienen en cuenta por parte del ordenamiento jurídico para clasificar la huelga. Por razón de los sujetos que realizan la huelga, por razón de las causas que motivan la huelga y por razón del tipo de acción u omisión realizada por los trabajadores en huelga.

Por razón de los sujetos que llevan a cabo la huelga se distingue, a su vez, entre huelga de trabajadores y huelga de funcionarios públicos. La diferencia entre una y otra radica en que la huelga de trabajadores se refiere a aquellos empleados vinculados con un empleador a través de una relación contractual y la huelga de funcionarios públicos son aquellos sujetos de una relación de carácter funcional o estatutario con una Administración Pública cuyo régimen jurídico presenta ciertas limitaciones establecidas por ley.

La huelga de los funcionarios públicos tiene algunas dificultades constitucionales e interpretativas dentro de su marco jurídico-legal. La Carta Magna garantiza a los trabajadores el derecho de huelga, cuestionándose si también tienen este derecho los funcionarios y el personal laboral administrativo y estatutario.

La CE en sus artículos 7, 28.1 y 28.2 da a entender que cuando ésta habla de “trabajadores” incluye a los trabajadores públicos.

El Tribunal Constitucional dice en cuanto a garantizar el derecho de huelga de los funcionarios públicos *“el eventual derecho de huelga de los funcionarios públicos no está regulado – y tampoco prohibido- por el RDLRT 17/1977. Si no hay regulación y tampoco prohibición, mal puede hablarse de inconstitucionalidad por esta causa”* (SSTC 11/1981)

La legislación ordinaria dispone de un grupo normativo que reconoce a los funcionarios públicos el derecho de huelga:

- Art 2.2.d de la Ley Orgánica de Libertad Sindical *“El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y*

¹¹ ALONSO OLEA, MANUEL, *Derecho del Trabajo*, pág. 260.

colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes”.

- Artículo 31 Ley de Reforma de la Función Pública y el artículo 470. 2 de la Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio, del poder judicial, respecto del personal al servicio de la Administración Justicia y otras normas también hacen referencia al derecho de huelga de los funcionarios públicos.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), artículo 15.c) *“Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.*
- Por su parte, por razón de las causas que motivan la huelga¹², se distinguen varios tipos:
 - La huelga laboral, esto es, tenga su motivación en causas derivadas de la relación de trabajo.
 - La huelga extralaboral aquella que se realiza por motivos políticos o cualquier otro interés profesional de los trabajadores afectados. En las huelgas políticas las consecuencias de las acciones de los trabajadores afecta a la vida política y social del país.
 - Huelga de simpatía o solidaridad, los trabajadores defienden un interés distinto al de la relación contractual apoyando a otros trabajadores en conflicto, de ahí el concepto de “solidaridad”.

Por último, por razón del tipo de acción u omisión realizada por los trabajadores surgen las huelgas atípicas, es decir, aquellas cuyo comportamiento huelguístico es diferente a la tradicional huelga en la que la

¹² ALONSO OLEA, MANUEL, *Derecho del Trabajo*, pág. 271.

cesación del trabajo conlleva el abandono del centro de producción. En este tipo de manifestaciones se suelen establecer límites específicos al ejercicio pero sin llegar a su completa prohibición. Entre las diferentes huelgas que se encuentran, destacan:

- Huelga turnante o rotatoria, aquella que se realiza en las diferentes áreas productivas de una empresa cuyo objetivo es afectar a la coordinación de la producción.
- Huelga estratégica, es un caso similar a la huelga rotatoria cuya diferencia radica en que afecta directamente a los sectores económicos o estratégicos obteniendo así la paralización del proceso productivo.
- Huelga intermitente, repetición de acciones de presión a intervalos periódicos que se divide en varios momentos, distribuidos dentro del día o en otro tipo de período.
- Huelga de celo, en este tipo de huelgas no se cesa la actividad laboral sino que se lleva a cabo como ocurrió con el transporte aéreo o aquellos servicios públicos y actividades derivadas de la Administración Pública
- Huelga de trabajo lento en la que se disminuye el rendimiento del trabajo pero no sin cesar.
- Huelga de brazos caídos aquella en que se cesa el trabajo pero no se abandona el centro de producción.
- Huelga con ocupación de lugares de trabajo, es muy similar al anterior supuesto pero permanecen en el centro de producción haciendo otras laborales como asambleas o recaudación de fondos.
- Huelga autoservicio, en esta modalidad cada trabajador tendrá la libertad de secundar la huelga cuando crea conveniente a partir de una convocatoria establecida.

6. Huelgas ilegales y huelgas abusivas

Dentro del contenido colectivo del derecho de huelga existe la posibilidad de elegir la modalidad de la huelga dentro de aquellos tipos que la ley permita. Tal es así que la regulación del derecho de huelga establece diferentes supuestos ilícitos de huelga, estos son las huelgas ilegales y las huelgas abusivas.¹³

Las huelgas ilegales se recogen en el artículo 11 del Decreto Ley de Relaciones de Trabajo.

La huelga será ilegal:

- Cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados. No se considera una huelga por motivos políticos cuando se protesta contra una decisión del gobierno que afecta directamente a los trabajadores.
- Cuando sea de solidaridad o apoyo salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan.
- Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su periodo de vigencia, lo pactado en un convenio o lo establecido por laudo. Mientras permanezca vigente un convenio colectivo no se puede hacer una huelga con el fin de modificarlo.
- Cuando se produzca contraviniendo lo dispuestos en el Real Decreto-ley, o lo expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos.

Por el contrario, se consideran huelgas abusivas cuando tenga una finalidad y unas actuaciones por parte de los trabajadores que van más allá de la defensa de sus derechos, como puede ser la huelga efectuada por los servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir un proceso

¹³ Enciclopedia Jurídica. Derecho de Huelga. URL: <http://enciclopedia-juridica.biz14.com/d/derecho-de-huelga/derecho-de-huelga.htm>

productivo. Es decir, cuando los trabajadores realizan actos con mala fe para perjudicar a la empresa.

Las huelgas abusivas vienen recogidas en el artículo 7.2 del DLRT y serán:

- Las huelgas rotatorias aquellas en las que van rotando en la inactividad determinados grupos de trabajadores bien por categorías, secciones u otra modalidad de selección de los grupos de huelguistas, de tal forma que un número limitado de estos paralizan o afectan gravemente la actividad de la empresa.
- 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 considerarán actos ilícitos o abusivos.

Si la modalidad de huelga no viniese contemplada en el anterior artículo, conforme a las Sentencias del Tribunal Constitucional 72/1982 y 41/1984 se presumirá su validez a partir de la presunción iuris tantum ya que no basta con que la huelga origine un daño a la empresa sino que es necesario que el daño sea grave e intencionado por parte de los trabajadores en huelga más allá de las razones únicamente laborales.

7. Procedimiento al ejercicio del derecho de huelga

El ejercicio del derecho de huelga, según establecen Álvarez de la Rosa y Palomeque, como cualquier otro derecho fundamental, está sometido a un determinado procedimiento a través de tres fases:

1) La convocatoria y preaviso de la huelga

La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige la adopción de acuerdo expreso. Los facultados para declararla serán:

- Los trabajadores a través de sus representantes, es decir, órganos de representación unitaria o sindical de los trabajadores en el centro de trabajo y a los sindicatos de trabajadores. El acuerdo será adoptado por mayoría en reunión conjunta.
- Los propios trabajadores del centro afectados por el conflicto.

La convocatoria de la huelga será notificada al empresario afectado y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores con cinco días de antelación o diez en caso de que la empresa afectada sea de servicios públicos. En la notificación se expresará la fecha de inicio, los objetivos de la misma, las gestiones realizadas para la resolución del conflicto y la composición del comité de huelga.

2) Desarrollo de la huelga

Se creará un comité de huelga que se encargara de la dirección del desarrollo de la misma según establece el Real Decreto Ley 17/1977 en su artículo 5 *“corresponde al comité de huelga participar en las actuaciones sindicales, administrativas o judiciales que se realicen para la solución del conflicto”*.

El Comité de huelga, es el órgano previsto por la ley para la gestión de la huelga y, en concreto, para lograr la negociación y la resolución del conflicto.

Para formalizar el Comité de huelga acudiremos al artículo 5 del DLRT:

- Solo podrán ser elegidos miembros del comité los trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto.
- La composición del comité no podrá superar a doce miembros.

- Sus funciones son participar en actuaciones sindicales, administrativas o judiciales que se lleven a cabo para la solución del conflicto y garantizar la prestación de servicios para la seguridad de las personas y las cosas.

Se respetará a aquellos trabajadores que no quieran unirse a la huelga, los trabajadores podrán hacer publicidad de la huelga de forma pacífica y sin llevar a cabo recogidas de fondo con coacción, está prohibido sustituir a los huelguistas por esquiroleros y se establecerán garantías precisas para mantener los servicios esenciales de la comunidad cuando la huelga se lleve a cabo en estas actividades.

3) Publicidad

La notificación de la huelga se hace necesaria cuando afecte a empresas que desarrollen actividades de servicios públicos con la finalidad de hacerla conocida por los usuarios del servicio (art. 4 DLRT)

Además, según recoge la Constitución Española, es un derecho de los trabajadores en huelga efectuar publicidad de la huelga ya que hace mención del derecho a la libertad de reunión y expresión. De la misma forma, también incluye la captación y recogida de fondos para sostener la huelga. Estos derechos, como ya todos sabemos, entran en límite con el respeto a la libertad de trabajo de aquellos que no quieran unirse a la huelga.

4) Terminación de la huelga

El artículo 8.1 del DLRT contempla tres formas de terminación de la huelga:

- La desconvocatoria de la huelga decidida por los huelguistas
- El acuerdo entre las partes en conflicto como consecuencia de la negociación directa a la que están obligados.
- La mediación de la Inspección de Trabajo que podrá ejercer su función desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto.¹⁴

¹⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVARES DE LA ROSA, M. , *Derecho del trabajo*, pág. 560.

8. Límites al ejercicio del derecho de huelga

La Constitución el único límite que establece al derecho de huelga es que la ley contemple unas garantías para mantener los servicios esenciales de la comunidad, así, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional decreta que dichos servicios mínimos son aquellos destinados a satisfacer derechos fundamentales, libertades públicas y bienes constitucionalmente protegidos como son la salud, la vida y la satisfacción de necesidades básicas de las personas.

Sin embargo, siguiendo las palabras de Manuel Carlos Palomeque, cuando la huelga se lleva a cabo en los servicios esenciales hacia la comunidad su fin último no es afectar al empresario sino a los ciudadanos destinatarios de dicho servicio, es por ello que el constituyente estableció las garantías que aseguren el derecho de la comunidad respecto del derecho de huelga, siempre y cuando no hagan impracticable dicho derecho de huelga. De ahí, que la autoridad gubernativa establezca los servicios mínimos que la huelga debe respetar existiendo una proporción entre los perjuicios que padezcan los beneficiarios del servicios y los mínimos decretados.¹⁵

El concepto de “servicios esenciales de la comunidad” tal y como lo conocemos hoy en día, paso por un largo proceso de determinación por parte de diferentes leyes y significados. No es hasta la sentencia 26/1981, de 17 de julio, en un supuesto de huelga en el transporte ferroviario, que el Tribunal Constitucional se enfrenta a dicho concepto. En este sentido, el concepto da lugar a una doble acepción:

- *“servicios esenciales son aquella actividades industriales o mercantiles de las que derivan prestaciones vitales o necesarias para la vida de la comunidad”*
- *“para que el servicio sea esencial deben ser esenciales los bienes e intereses satisfechos, es decir, los derechos fundamentales, libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos”*

Por tanto, el propio Tribunal Constitucional aplica estas definiciones sobre diferentes tipos de servicios o actividades productivas, tales como:

- El transporte ferroviario.

¹⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., y BAYLOS GRAU, ANTONIO, *Estudios sobre la huelga*, Edit. Bomarzo, Albacete, 2005.

- El transporte aéreo.
- El transporte metropolitano de Madrid.
- El suministro de energía eléctrica.
- La radiodifusión sonora y la televisión de titularidad estatal.

Según viene establecido en el artículo 10.2 del DLRT el establecimiento de medidas necesarias para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad corresponden a la autoridad gubernativa, es decir, a los órganos del Estado que ejercen las potestades de gobierno, a la autoridad estatal o autonómica que tenga competencia y responsabilidad política sobre el servicio en huelga. La delegación de la autoridad gubernativa reside en la distribución territorial de competencias existentes entre el Estado y las Comunidades Autónomas. La autoridad gubernativa puede abrir un periodo de consultas para tratar la negociación con los huelguistas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales, sin embargo, no es un requisito indispensable.¹⁶

Para determinar y establecer aquellos servicios mínimos, siguiendo a Antonio Baylos Grau¹⁷, que se consideren indispensables para el mantenimiento de los servicios esenciales se pasan por seis fases, las cuales son:

- 1) Declaración de esencialidad de un sector de actividad económica o empresa; el Gobierno o la autoridad gubernativa declara mediante Real Decreto la esencialidad de un sector. A nivel estatal se consideran esenciales:
 - Sanidad y seguridad social
 - Transportes
 - Comunicaciones, esto es, correos, teléfonos y acceso a internet
 - Energía
 - Medios de comunicación públicos
 - Administración de justicia
 - Administración penitenciaria
 - Enseñanza pública no universitaria

¹⁶ VIVERO SERRANO, J. B., *La huelga en los servicios esenciales*, Edit. Lex Nova, Madrid, 2002.

¹⁷ BAYLOS GRAU, ANTONIO, *Derecho de huelga y servicios esenciales*, Edit. Tecnos, Madrid, 1988.

- Finanzas públicas
 - Obras públicas y tráfico
 - Administración del Estado y Organismos Autónomos, Administración de la Seguridad Social y Universidades. Estas actividades se consideran esenciales ya que cuando se han producido huelgas en alguno de estos sectores se han afectado otros derechos constitucionales como el derecho a la salud y a la asistencia sanitaria o el derecho a la educación.
- 2) Establecimiento de servicios mínimos ante un conflicto específico; la autoridad gubernativa podría abrir un periodo de consultas entre los huelguistas aunque no es un requisito fundamental para el establecimiento de los servicios mínimos.
 - 3) Garantías del procedimiento para establecer los servicios mínimos; en cambio un requisito fundamental para establecer los servicios mínimos es no vaciar de contenido el derecho de huelga.
 - 4) Exigencia de motivación en la decisión; la motivación tiene que estar fundamentada en criterios específicos que hayan conducido a determinar los servicios mínimos en ese sector como garantía de la exclusión de la arbitrariedad siendo insuficientes criterios genéricos que puedan aplicarse a cualquier conflicto o cualquier actividad.
 - 5) Prestación de los servicios mínimos; en esta fase se establecen aquellos puestos de trabajo y personal necesario para cubrir los servicios mínimos. Esta designación se hará de forma indiscriminada *“al margen de la afiliación sindical de los trabajadores afectados, sin arbitrariedad, de acuerdo a criterios objetivos y en relación con las necesidades del servicio”*. Si los empleados decidiesen no prestar los servicios mínimos, podrán ser sancionados por la empresa.
 - 6) Incumplimiento de los servicios mínimos; será por parte del Gobierno que se establezcan las medidas necesarias para garantizar los servicios mínimos, tales como la declaración del estado de alarma, excepción o sitio o suspender el derecho de huelga.

9. Efectos de la huelga

Apoyándonos en las palabras de Manuel Palomeque y Antonio Baylos Grau¹⁸, la valoración acerca de la licitud o ilicitud de la huelga no corresponde a la Autoridad Laboral; a esta se le debe comunicar la huelga, pero no es facultad suya autorizarla o desautorizarla. Tampoco a los Tribunales corresponde declarar la legalidad o ilegalidad de la huelga antes de que esta se produzca, sino posteriormente y de forma indirecta, como presupuesto para resolver demandas acerca de despidos, sanciones, descuentos salariales, etc.

Para establecer cuáles son los efectos de la huelga hay que distinguir entre huelga legal, aquella que se ajusta a los requisitos de fondo y de procedimiento previstos por el ordenamiento jurídico y la huelga ilegal, aquella que se realiza al margen del ordenamiento jurídico.

De un lado, la huelga legal produce efectos suspensivos sobre el contrato de trabajo, es decir, el empleado cesará en la prestación de su trabajo sin que pueda surgir algún tipo de sanción a excepción de la pérdida de salario por los días de huelga y aquellas retribuciones por descansos semanales y pagas extraordinarias.¹⁹

Además, en cuanto a las relaciones de seguridad social el trabajador en huelga permanecerá en alta especial con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del trabajador no teniendo derecho ni a la prestación por desempleo ni a la económica por incapacidad laboral transitoria (art. 6.3 DLRT).

Si el empresario despide al trabajador o impone cualquier otra sanción como consecuencia de la realización de la huelga, será nulo por violar un derecho fundamental.

De otro lado, la huelga ilegal produce los mismos efectos que la legal en materia salarial salvo que se descontarán los días de vacaciones proporcionalmente a los días en huelga.

¹⁸ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., y BAYLOS GRAU, ANTONIO, *Estudios sobre la huelga*, pág. 113.

¹⁹ VIDA SORIA, JOSE, *Manual de derecho sindical*, Edit. Comares, Granada, 2011.

Además, dará al empresario la libertad de imponer sanciones disciplinarias llegando incluso al despido si la conducta del empleado se ajusta a los incumplimientos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. El artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores posibilita la extinción de la relación laboral en los supuestos de incumplimientos graves y culpables por el trabajador, que determinen transgresión de la buena fe contractual.²⁰

²⁰ MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N., *Manual de derecho sindical*, Edit. Comares, Granada, 2014.

III. HUELGA FEMENINA

1. Evolución

Para poder comprender hoy en día lo que significa el movimiento feminista y la igualdad de mujeres y hombres tenemos que remontarnos hacia el siglo XVIII cuando se comenzó a implantar la democracia en los países de Inglaterra, Francia, Estados Unidos y Alemania.

Según el Diccionario de la Lengua Española, “el feminismo es la doctrina y movimiento social que pide para la mujer el reconocimiento de unas capacidades y unos derechos que tradicionalmente han estado reservados para los hombres.”²¹

Podríamos definir feminismo como aquel movimiento de transformación sociopolítica y cultural que promueve el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de todas las personas. A día de hoy, en los países más importantes la igualdad de la mujer no se cuestiona al menos teóricamente hablando, tal es así que se integra en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948.

A continuación, vamos a hacer una breve evolución histórica del movimiento feminista, extraído del libro “Historia del Feminismo” de Juan Sisinio Pérez, para conocer por todo el proceso que se ha tenido que pasar hasta llegar a lo que hoy en día conocemos como feminismo o igualdad entre mujeres y hombres.

En los siglos XVII y XVIII hubo en Europa una avanzada industria rural en el mundo textil en el que las mujeres fueron una mano de obra decisiva que cambió las pautas laborales en las comarcas europeas en las que se desarrolló el tránsito al capitalismo. Este proceso provocó un despegue urbano dando lugar a la emigración masiva de jóvenes campesinas a las ciudades para ejercer de nodrizas o realizar servicio doméstico.

En esta época, también, las mujeres campesinas y las de las ciudades aparecieron en escena pública como protagonistas de revueltas y motines, lo cual fue un precedente relevante para entender el ciclo de revoluciones liberales que surgió en la segunda mitad del siglo XVIII en la historia occidental así como de las revoluciones norteamericanas y francesas. En

²¹ Definición de feminismo del Diccionario de la Lengua Española.

este marco temporal, surgió el nacimiento del feminismo: la ilustración, las revoluciones liberales, el despegue del capitalismo y el surgimiento del socialismo.

De hecho, la palabra feminismo es atribuida al socialista utópico Charles Fourier²² aunque con intención peyorativa.

En este contexto, hay que destacar, siguiendo las palabras del escritor Juan Sisinio Pérez²³, la marcha de más de seis mil mujeres parisinas sobre Versalles el 5 y 6 de octubre de 1789 cuyo objetivo era que volviesen los reyes a París, meta que consiguieron. Conscientes de su fuerza se presentaron ante la Asamblea Nacional y pidieron que el poder revolucionario no cayese en una nueva aristocracia masculina.

Se movilizaron las mujeres de todas las clases sociales planteando, sobre todo, el derecho a la educación, al trabajo y al voto, derechos dentro del matrimonio y que la prostitución fuese abolida. El pensamiento revolucionario de la igualdad dejó su impronta en la primera Constitución de 1791 en Francia.

Las primeras socialistas feministas inglesas y francesas tuvieron el mérito de conectar la opresión sexual de las mujeres con la situación económica y política.

La cuestión del matrimonio y del sexo se abordó como asunto crucial para la emancipación de las mujeres, como también hicieron las feministas de los EEUU y Gran Bretaña. Por eso, surgieron cuestiones y conflictos que se hicieron habituales en el feminismo a partir de entonces, sobre todo las referidas a su organización como grupo reivindicativo diferenciado de los varones.

Un personaje que destaca en esta evolución histórica es Flora Tristán²⁴, pionera del feminismo que abogaba por la unión de todas las mujeres sin

²² Pensador socialista francés (1772-1837). Pionero en la crítica de la nueva sociedad capitalista liberal surgida con la revolución industrial, por lo que se le suele encuadrar entre los socialistas utópicos.

²³ JUAN SISINIO PÉREZ GARZÓN, *Historia del Feminismo*, Edit. Los libros de Catarata, Madrid, 2011.

²⁴ Flora Tristán (1803-1844. Francia) Hija del coronel Marino Tristán y Moscoso y de Anne Laisney. Las vivencias por las que trascurre su vida despiertan en ella un pensamiento y una actitud revolucionaria que la convierte en la precursora del

distinción de clase ya que creía que *“la opresión patriarcal era común para todas y de la que solo se podía salir uniéndose con el más amplio sector de oprimidos en una sociedad que no eran otros sino los obreros”*.

Los cambios más profundos en cuanto igualdad de hombres y mujeres se refiere, comienza en la segunda mitad del siglo XX cuando en los países democráticos se ha aceptado la igualdad de sexos y la presencia del feminismo en las instituciones.

En el continente norteamericano, 1848 es una fecha clave en el desarrollo de la historia del feminismo. Se elaboró el Manifiesto de Seneca Falls en el que se inició la conquista de la igualdad política expresada a través del derecho al sufragio así como otros progresos en cuestiones sociales y culturales.

En 1848 se celebró en Nueva York la primera convención sobre los derechos de la mujer en Estados Unidos. Organizada por Lucretia Mott y Elizabeth Cady Stanton²⁵. El resultado fue la publicación de la Declaración de Seneca Falls, un documento basado en la Declaración de Independencia de los Estados Unidos en el que denunciaban las restricciones, sobre todo políticas, a las que estaban sometidas las mujeres: no poder votar, ni presentarse a elecciones, ni ocupar cargos públicos, ni afiliarse a organizaciones políticas o asistir a reuniones políticas.²⁶

Las sufragistas reivindicaron el derecho a un sufragio universal. Además, también lucharon por la igualdad en todos los ámbitos de la vida pública y privada y ampliaron el concepto de ciudadanía al exigir la universalización de los derechos. Junto al derecho a votar exigieron el derecho a la educación.

Con sus demandas y activa militancia promovieron el paso del régimen liberal al sistema democrático al ampliar derechos, valores y deberes de convivencia y tolerancia sin discriminación. Las sufragistas promovieron un

movimiento feminista. Se convierte también en defensora declarada de los derechos y libertades de la clase obrera y de la mujer.

²⁵ Lucretia Mott (1793-1880. EEUU) defensora de los derechos de la mujer, pionera dentro del movimiento feminista que pasó a la historia, entre otros por participar en la organización de la Convención de Seneca Falls. Elizabeth Cady (1815-1902. EEUU) abolicionista además de feminista y escritora norteamericana. Organizó junto con L.Mott el Congreso de Defensa de los Derechos de la Mujer en Seneca Falls.

²⁶ ALICIA MIYARES, *1848: Manifiesto Seneca Falls*. Revista Leviatán, 1999. URL: <http://www.mujaresenred.net/spip.php?article2259>

movimiento único exclusivamente de mujeres y con carácter interclasista. Se juntaron a mujeres sin distinción de clase social ni de opinión política, luchando por abolir las desigualdades que sufrían las mujeres por ser mujeres y que afectaba a todas con independencia de la clase social o ideología.

También fueron únicas en su modo de organizarse ya que lo hicieron desde fuera de la política como asociaciones ciudadanas que abogaron por no usar recursos violentos. Podría llegar a decirse que fueron las sufragistas quienes hicieron el uso de las manifestaciones pacíficas, antes que los propios sindicatos, y las que no escatimaron en convencer a través de panfletos y usaron huelgas de hambre, auto encadenamiento o interrupción de conferencias. Estas herramientas se usaron en los países pioneros en la emancipación social de la mujer de Norteamérica y Gran Bretaña.

Pero no fue un camino fácil para las sufragistas americanas ya que en 1868 se les excluía de la decimocuarta enmienda de la constitución estadounidense así que, sin ánimo de cesar en su lucha, fundaron la Asociación Nacional pro Sufragio de la Mujer en la que se presentó, prácticamente, cada año una enmienda constitucional para lograr el sufragio femenino. Una de las fundadoras de la Asociación se separó y organizó otra Asociación, la Asociación Americana pro Sufragio de las Mujeres cuyo carácter era más moderado pretendiendo conquistar el voto estado por estado. De este modo, fue el Estado de Wyoming el primero en reconocer el derecho del voto de las mujeres seguido de Utah un año más tarde.

Tras dos décadas luchando, ambas asociaciones se unificaron y se manifestó el crecimiento de clases medias con mayor nivel educativo gracias al acceso de las mujeres a los centros educativos y a la vida profesional. En 1918 lograron con el apoyo de, por aquel entonces, el presidente Wilson, el derecho al voto a las mujeres aprobado en la decimonovena enmienda constitucional.

Por su parte, en Gran Bretaña miles de mujeres entre 1850 y 1920 lucharon por conseguir derechos políticos y legales.

Entre los primeros movimientos cabe destacar el de Anne Knight ²⁷ en la que se organizó la primera Asociación Política Femenina para luchar por el voto de las mujeres. También, en 1848 se fundó el Queen's College, centro universitario para mujeres en las que formaron mujeres de clase media feministas que promovieron en 1856, ante el Parlamento, el derecho a votar con el respaldo de más de 26.000 firmas, pero fracasó.

En 1867 se creó un movimiento permanente, la Sociedad Nacional pro Sufragio de la Mujeres cuya táctica era apoyar a candidatos que defendieran el voto de las mujeres ya que la idea de lograrlo por sí solas desde un principio fue algo imposible. Este movimiento emprendió sucesivas campañas ante el Parlamento para cambiar las leyes que impedían que las mujeres casadas controlasen sus propios ingresos y propiedades.

Gracias a los movimientos de la NSWS se logró el voto en las municipales, ser alcaldesas u ocupar puestos oficiales en la administración pública.

En esta misma línea, surgió un movimiento más radical liderado por Emmeline Pankhurst²⁸, la Unión Social y Política de las Mujeres en el que usaron métodos más violentos alterando el orden. Lo que provocó que, entre 1913 y 1914 hubiera más de mil sufragistas en la cárcel.

A raíz de la Primera Guerra Mundial la precursora del movimiento WSPU terminó la lucha y se dedicó al trabajo voluntario para apoyar la tarea de los hombres en el frente contra los alemanes. Fue la imagen de las mujeres curando a los soldados en los hospitales y trabajando en las fábricas para no parar la producción lo que provocó la concesión del voto por parte de la opinión pública. Así, en mayo de 1917 se aprobó la ley que daba derecho al sufragio femenino, votando solo las mayores de 30 años.

En Australia y Nueva Zelanda aprobó el voto de la mujer en 1893 y 1902. En 1906, se logró el derecho a votar en Finlandia, en 1913 en Noruega y en

²⁷ Anne Knight (1786-1862. Gran Bretaña) apoyó la abolición total e inmediata de la trata de esclavos. También apoyó el libre comercio y el sufragio universal e hizo una campaña ferviente por los derechos de las mujeres.

²⁸ Emmeline Pankhurst (1858-1928. Reino Unido) Activista política británica. En 1892 fundó la Liga en Favor del Derecho a Voto de la Mujer, movimiento sufragista cuyo primer logro fue la consecución, dos años después, del derecho a voto en las elecciones locales para las mujeres casadas.

1915 en Dinamarca. En 1917 se estableció en la Constitución de Uruguay y al año siguiente en Irlanda, Polonia e Islandia.²⁹

En España, se implantaría con la Segunda República y la Constitución de 1931, gracias sobre todo al empuje de la diputada radical Clara Campoamor. A Italia y Francia llegó la implantación del voto en 1945, tras la Segunda Guerra Mundial.

Como hemos dicho anteriormente, en el caso de España, la historia del feminismo se divide en dos etapas; la primera, es a partir de la II República y la segunda, comienza con la democracia tras cuarenta años de dictadura. El acceso de las mujeres a la educación fue esencial en la lucha contra la desigualdad, esta etapa se conoce como “los años del desarrollo” basados en la emigración a Europa del excedente mano de obra española y en la llegada de divisas por el turismo extranjero que llegó a España.

Por su parte, durante la etapa franquista, con el Fuero del Trabajo de 1938 se decretó que las únicas mujeres que podían trabajar eran aquellas solteras o viudas, si se casaban, tenían que firmar su despido voluntario o pedir permiso a su marido. No fue hasta 1961, con los planes de desarrollo impulsados para salir del atraso económico, en que las mujeres pudieron acceder a todos los trabajos de los que habían sido vetadas. Además, si la mujer no estaba casada por la Iglesia no tenía derecho ni a ayudas familiares ni a prestaciones de Seguridad Social o seguros de enfermedad.

El 14 de junio de 1977 se celebraron las primeras elecciones tras 40 años de dictadura, dando voz política a las nuevas realidades y fuerzas sociales que dieron soporte a la construcción de la democracia en España, entre ellas las mujeres.

En enero de 1976 se convocó la primera manifestación feminista pero al no estar permitida fue reprimida por la policía. Asimismo, el 8 de marzo de 1977 las asociaciones de mujeres, celebraron el día de la mujer en la calle, a pesar de estar prohibido, y promovieron la educación sexual, la legalización de la venta y uso de anticonceptivos y la despenalización de la interrupción del embarazo. Logrando que, poco antes de que se aprobase la Constitución Española de 1978, se legalizaran los anticonceptivos, se suprimiera el delito de adulterio y amancebamiento y que se legalizaran las organizaciones feministas.

²⁹ JUAN SISINIO PÉREZ GARZÓN, *Historia del Feminismo*, pág. 130.

En 1981 se reguló el derecho al divorcio y en 1985 se despenalizó la interrupción del embarazo por tres motivos, cuando peligraba la salud física o psíquica de la madre, en caso de violación o por malformaciones en el feto.

Se creó el Instituto de la Mujer para desarrollar principios constitucionales que obligaban a posibilitar la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social.

En 1987, el PSOE introdujo la obligatoriedad de que el 25 por ciento de las listas electorales estuviesen compuestas por mujeres.³⁰

A pesar de los periodos de crisis económica y penuria de empleo que se vivió en España, las mujeres siguieron entrando en el mercado de trabajo. Esto es, en parte, por la construcción del Estado de Bienestar por los gobiernos socialistas. Dicho Estado cambió la estructura de empleo y creó muchos puestos de trabajo catalogados como “femeninos” sobre todo en docencia, salud y atención social.

Han sido, en gran medida, los gobiernos socialistas los que han incrementado las decisiones de lo que se conoce como “feminismo institucional”. En 2004, se aprobaba la ley contra la violencia de género. En 2007, el gobierno central consiguió instaurar la Ley de Igualdad en la que se establecía la paridad en las candidaturas electorales, de modo que debían estar integradas por un mínimo del 40 por ciento y un máximo del 60 por ciento de cualquiera de los dos sexos.

Los cambios educativos y laborales de las mujeres, las actividades de las asociaciones feministas y el soporte desplegado por el feminismo institucional confirman una nueva España social y culturalmente hablando.³¹

³⁰ MERCEDES AUGUSTÍN PUERTA, *Feminismo: Identidad Personal y Lucha Colectiva*, Edit. Universidad de Granada, Granada, 2003.

³¹ JUAN SISINIO PÉREZ GARZÓN, *Historia del Feminismo*, pág. 226.

2. Movimientos feministas claves

Paro nacional convocado por el movimiento de mujeres tuvo lugar en Islandia, el 24 de octubre en 1975. Las trabajadoras dejaron sus puestos de trabajo dos horas y veintidós minutos antes de lo prevista como forma de hacer visible la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Ese año fue declarado por la ONU como el Año Internacional de la Mujer en Islandia. Esta jornada fue un precedente para concienciar a la sociedad, haciendo que Islandia fuese el país más feminista del planeta. En 1980, Vigdís Finnbogadóttir ganaba las elecciones generales y se convertía en la primera mujer presidenta de Islandia.³²

La Huelga Mundial de las Mujeres celebrada el 8 de marzo de 2000 para reclamar valorar el trabajo y la vida de todas las mujeres del mundo. Fue propuesta por la Campaña Internacional por un Salario para el Trabajo en el Hogar. Bajo esta misma idea se convocó una nueva huelga el 8 de marzo de 2018.

El 3 de octubre de 2016 se realizó una protesta masiva en Polonia, bautizada como "lunes negro", contra un proyecto de ley que criminalizaba el aborto, incluyendo el aborto espontáneo y la interrupción del embarazo como consecuencia de una violación. La protesta planteaba prohibir el aborto, penas de cárcel para las mujeres que lo practiquen, mayores castigos para los médicos. La gran repercusión de esta protesta frenó la ley en el parlamento polaco.

La marcha denominada *Ni una menos* se realizó por primera vez el 3 de junio de 2015 en ochenta ciudades de Argentina. Además, las manifestaciones se repitieron el 3 de junio y el 19 de octubre de 2016. En el país, hasta 2016 en promedio se cometía un femicidio cada 30 horas, en 2017 este promedio se elevó a que se cometa un femicidio cada 18 horas. También se volvieron a concentrar en el 2017, siendo el año con más concurrentes.

El movimiento también se ha extendido a otros países de la región como Uruguay, el 3 de junio de 2015; Ecuador, el 30 de julio de 2015; Perú, el 13 de agosto de 2016; Bolivia, el 18 de octubre de ese mismo año; en Colombia y Venezuela, el 19 de octubre; Chile, el 21 de octubre; y

³² TAILLEFER DE HAYA, LIDIA. *Orígenes del feminismo*, Edit. Narcea, Madrid (2008)

posteriormente en Paraguay, el 20 de diciembre de 2017; y España e Italia el 8 de marzo de 2018.

El 21 de enero de 2017 en Estados Unidos se celebró la Marcha de las Mujeres en Washington para defender los derechos de las mujeres, el derecho a la salud, a una educación pública de calidad, la igualdad de derechos de las personas LGTB, la defensa de políticas contra el cambio climático, el pacifismo y la solidaridad con los refugiados que huyen de los países en guerra, el movimiento contra la persecución y discriminación de los inmigrantes y contra la discriminación racial y la violencia policial.³³

3. Huelga de 8 de marzo de 2018

El pasado 8 de marzo de 2018, ante la conmemoración del Día Internacional de la Mujer. Fue convocada por organizaciones feministas y aliadas de la lucha por los derechos de las mujeres en todo el mundo. Se produjo la adhesión de más de 170 países y una gran cantidad de actividades locales relacionadas.

Las movilizaciones del 8 de marzo de 2018 fueron preparadas en más de 70 países por múltiples organizaciones, colectivos y activistas a nivel nacional y local. A nivel global, estas movilizaciones fueron articuladas por coaliciones como la Internacional Feminista y Paro Internacional de Mujeres (International Women Strike).

En el caso de España se vivió una movilización contra la desigualdad de género en todas sus vertientes, estas son, brecha salarial, discriminación y violencia sexual. La huelga se llevo a cabo como forma de visibilizar la precariedad laboral y social.³⁴

Los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras lograron el paro de dos horas por turno. Los objetivos de la huelga

³³ Paro Internacional de Mujeres 2018. URL:
https://es.wikipedia.org/wiki/Paro_Internacional_de_Mujeres_2018

³⁴ Paro Internacional de Mujeres 2018. URL:
https://es.wikipedia.org/wiki/Paro_Internacional_de_Mujeres_2018

convocada por dichas confederaciones sindicales, tal y como se recoge en el manifiesto elaborado por ambos sindicatos, fueron:

- *Avanzar en la eliminación de las violencias machistas, garantizando el estricto cumplimiento del compromiso económico, seguimiento y evaluación de las medidas acordadas en el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género.*
- *Impulsar el Diálogo Social y la Negociación Colectiva, incrementar las políticas activas de empleo, exigir planes de igualdad en todas las empresas obligadas por ley y establecer medidas de acción positiva, imprescindibles para combatir las brechas de género en el empleo, avanzar en conciliación y corresponsabilidad y eliminar las desigualdades en la protección social.*
- *Incrementar los recursos técnicos y humanos de la Inspección de Trabajo, y mejorar los criterios de vigilancia y control del cumplimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.*
- *Activar políticas y medidas efectivas de corresponsabilidad, para que los cuidados se repartan equitativamente entre mujeres, hombres, la sociedad y el Estado, como la aprobación de la 5ª semana del permiso de paternidad, postergada por el Gobierno o la retribución de las excedencias por cuidado familiar, en línea con las propuestas aprobadas por la Comisión Europea en 2017.*
- *Fortalecer los servicios públicos, especialmente en Educación, Sanidad y Servicios Sociales, impulsando un modelo educativo igualitario que combata los estereotipos sexistas, así como garantizar las infraestructuras públicas necesarias para la atención a mayores, personas dependientes y menores, especialmente de 0 a 3 años.*
- *Promover una ley para la igualdad salarial, y avanzar en la representación paritaria en los distintos órganos de representación y decisión del conjunto de las estructuras sociales y económicas de la sociedad española.*

- *La ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo digno de las trabajadoras del hogar, así como la promoción activa, desde la representación de España en la OIT, de la aprobación de un Convenio Internacional contra la violencia de género en el lugar de trabajo.*

Tanto UGT como CCOO convocaron a la huelga a trabajadores y trabajadoras para exigir a las instituciones democráticas del Estado actuaciones concretas que pongan fin a la explotación laboral añadida que sufren las mujeres y las distintas formas de violencia de las que son víctimas.³⁵

Antes del día 8 de marzo de 2018 en España se inició de manera espontánea un movimiento de mujeres periodistas con el lema "Las periodistas paramos" que en pocos días logró el apoyo de más de 5.000 mujeres profesionales de los medios de comunicación.²⁷ El movimiento denuncia de manera específica la brecha salarial que sufren las mujeres en el sector, el techo de cristal, la precariedad y los niveles de temporalidad superiores que sufren las mujeres periodistas en relación a sus compañeros, el acoso sexual y laboral y reclama la corresponsabilidad en los cuidados. También anima a colectivos de mujeres periodistas de otros países a realizar su propio manifiesto.

El 8 de marzo convocó a la lectura del manifiesto. La concentración contó con la participación de varios centenares de mujeres periodistas de los principales medios españoles. También se convocó en otras ciudades españolas.

En el texto explican que conscientes de la "relevancia social" del trabajo que desempeñan, muestran su preocupación por "la visión parcial de la realidad que tantas veces ofrecen los medios y en la que falta la presencia y aportaciones de las mujeres". "El feminismo también es necesario para mejorar el periodismo", destacan.³⁶

³⁵ Manifiesto UGT y CCOO para la convocatoria a la Huelga, Madrid, 2018. URL: <http://www.madrid.ccoo.es/b830adabbf809cc30e5e8525436717d6000045.pdf>

³⁶ Registro de convocatoria para la huelga general. URL: <http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=3587>

IV. CONCLUSIONES

El derecho de huelga conforma, por sí mismo, un derecho fundamental en lo que a las relaciones laborales se refiere. Si lo ligamos a los movimientos femeninos que se unen, no deja de ser menos importante, ya que aunque a pesar de que las mujeres hayamos logrado todo lo que tenemos hoy en día, siguen habiendo ciertas diferencias relevantes entre ambos sexos.

Principalmente, hay que hacer hincapié en fijar una ley del derecho de huelga. Han sido varios los intentos de fijar una ley orgánica que configure dicho derecho, pero todos ellos han sido en vano, ya que a día de hoy sigue sin existir una norma que lo regule. En la actualidad, la regulación del derecho de huelga la encontramos en los artículos de nuestra Constitución Española, la jurisprudencia y el RDL 17/1977.

En cuanto al contenido de este trabajo cabe destacar, que el derecho de huelga se trata de un derecho fundamental y de gran importancia para los trabajadores, ya que supone la principal expresión de los medios de autodefensa de los mismos. Se trata por tanto de un medio cualificado de presión colectiva que opera en defensa de los intereses colectivos e individuales de los trabajadores.

Un factor clave de la huelga es la crisis económica que ya lleva varios años fustigando nuestro país de la peor manera. Debido a esta crisis, se han realizado algunas reformas laborales, las cuales han tenido como resultado múltiples huelgas como manera de protestar frente a dichas reformas que han dejado al trabajador en peores condiciones laborales como es el caso del contrato indefinido.

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

En cuanto al feminismo, hay que decir que a pesar de haber logrado tanto durante décadas todavía queda un camino por delante en la lucha por la igualdad. Principalmente, porque la conquista por la igualdad está desarrollándose en una tercera parte del planeta. En las otras dos terceras partes, las desigualdades constituyen un grave problema social a pesar,

incluso, de que los Estados por los que están gobernados hayan firmado la Carta de Derechos Humanos.

Además, como ya he mencionado anteriormente, un motivo importante para seguir con la lucha contra la desigualdad es la brecha existente en la estructura ocupacional por género. En este sentido, hay que hacer una mención a la discriminación positiva y a la acción positiva.

La acción positiva consiste en compensar las desigualdades en los puntos de partida a través de programas específicos como las ayudas para contratar a mujeres. Por su parte, la discriminación positiva actúa en la fase final como, por ejemplo, en la selección de una mujer para un puesto de trabajo siempre que los dos candidatos tengan la misma cualificación profesional.

En este sentido, hay que destacar el empoderamiento como idea de fortalecer, animar y alentar a las mujeres a ocupar sus propios espacios de identidad, derechos y expectativas.

En conclusión, para finalizar, el patriarcado, sistema de dominación, solo se conseguirá abolir a través de transformar dichas formas de dominación. Como bien dijo Amelia Valcárcel *“el feminismo no ha perdido hasta la fecha ninguna de las batallas en que se ha empeñado. Ha tardado más o menos en conseguir sus resultados, pero ha mantenido sus objetivos invariables”*.

V. BIBLIOGRAFÍA

ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO. *Compendio de derecho del trabajo*, Edit. Tirant Lo Blanch, Valencia (2010)

ALONSO OLEA, MANUEL. *Derecho del Trabajo*, Edit. Civitas, Madrid (2009)

AUGUSTÍN PUERTA, MERCEDES. *Feminismo: Identidad Personal y Lucha Colectiva*, Edit. Universidad de Granada, Granada (2003)

BAYLOS GRAU, ANTONIO. *Derecho de huelga y medidas de conflicto*. Edit. Ediciones Francis Lefebvre, Barcelona (2017)

BAYLOS GRAU, ANTONIO. *Derecho de huelga y servicios esenciales*, Edit. Tecnos, Madrid (1988)

MARTÍNEZ GIRÓN, JESÚS. *Derecho del Trabajo*, Edit. Santa Cristina-Perillo, La Coruña, 2004, cap. 7.

MIYARES ALICIA. *1948: El Manifiesto de Seneca Falls* (1999), de Revista Leviatan Sitio web: <http://www.mujaresenred.net/spip.php?article2259>

MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.N. *Manual de derecho sindical*, Edit. Comares, Granada (2014)

PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., y ÁLVARES DE LA ROSA, M. *Derecho del trabajo*, Edit. Centro de Estudios Ramón Aceres, Madrid (2017)

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., y BAYLOS GRAU, ANTONIO. *Estudios sobre la huelga*, Edit. Bomarzo, Albacete (2005)

PÉREZ GARZÓN, J. S. *Historia del feminismo*. Edit: Los Libros de la Catarata, Madrid (2011)

QUINTANILLA NAVARRO, R.Y. *El derecho de huelga en la doctrina del Tribunal Constitucional: propuestas para una Ley Orgánica*. Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

TAILLEFER DE HAYA, LIDIA. *Orígenes del feminismo*, Edit. Narcea, Madrid (2008)

VIDA SORIA, JOSE, *Manual de derecho sindical*, Edit. Comares, Granada (2011)

VIVERO SERRANO, J. B., *La huelga en los servicios esenciales*, Edit. Lex Nova, Madrid (2002)

Enciclopedia Jurídica. El derecho de huelga. URL:
<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/derecho-de-huelga/derecho-de-huelga.htm>

Manifiesto UGT y CCOO para la convocatoria a la Huelga, Madrid, 2018.
URL:
<http://www.madrid.ccoo.es/b830adabbf809cc30e5e8525436717d6000045.pdf>

Paro Internacional de Mujeres 2018. URL:
https://es.wikipedia.org/wiki/Paro_Internacional_de_Mujeres_2018

Registro de convocatoria para la huelga general. URL:
<http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=3587>

JURISPRUDENCIA:

Constitución Española de 1978.

Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

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.

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.

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.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales, de 19 de diciembre de 1966.

Carta Social Europea, de 18 de octubre de 1961.

Sentencia Tribunal Constitucional 11/1981, 8 de abril.

Sentencia Tribunal Constitucional 72/1982, 2 de diciembre.

Sentencia Tribunal Constitucional 41/1984, 21 de marzo.