

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2021/22
Convocatoria: Junio

EL DERECHO A HUELGA: EVOLUCIÓN NORMATIVA; DESARROLLO,
MODALIDADES Y PRINCIPIOS DE LA OIT.
THE RIGHT TO STRIKE LEGAL EVOLUTION, DEVELOPMENT, MODALITIES,
AND PRINCIPLES OF THE ILO.



Realizado por el alumno/a D....: Diego Alexander Cordones Achi.

Tutorizado por el Profesor/a D....: Marta Teresa Soriano Torres.

Departamento: Derecho Constitucional, Ciencia Política, y Filosofía del Derecho.

Área de conocimiento: Filosofía del Derecho.



ABSTRACT

One of the greatest measures used by workers throughout the world since the existence of the employment relationship and with the emergence of the labor movement developed in England in the eighteenth century, has been the strike. It stands out as one of the greatest measures of conflict that we can find in the workplace, which had a boom in the mid-nineteenth century, since it was during that period, the moment in which these social protests were dominant in various places of the industrialized society.

In Spain, this measure of collective conflict had an evolution during the 20th century, evolving year after year until reaching the end of the strike that we have today. Considered a fundamental right within the Spanish constitution, it is a somewhat peculiar right with respect to the recognition attributed to it in the constitution, it has undergone numerous changes.

There is an idea about the change between the strike and the Spanish reality of the aforementioned century, since the forms of strike vary according to the years, they undergo transformations, they are modernized, and it is appreciated that the main factor of change in strikes in Spain is based on the political factor.

Key Words: Strike, Spanish Constitution, International Labor Organization, Constitutional Court Judgment, Supreme Court Judgment, Conflict, Decree Law on labor relations, legal, illegal, unions.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

Una de las mayores medidas utilizadas por los trabajadores en todo el mundo, desde la existencia de la relación laboral y con el surgimiento del movimiento obrero desarrollado en Inglaterra en el siglo XVIII, ha sido la huelga. Destaca como una de las mayores medidas de conflicto que podemos encontrar en el ámbito laboral, la cual tuvo un auge a mediados del siglo XIX, ya que fue durante ese periodo, el momento en el que estas protestas sociales fueron dominantes en varios lugares de la sociedad industrializada.

En España esta medida de conflicto colectivo tuvo una evolución durante el siglo XX, evolucionando año tras años hasta alcanzar el termino de huelga que tenemos hoy en día. Considerado como un derecho fundamental dentro de la Constitución española, se trata de un derecho un tanto peculiar con respecto al reconocimiento que se le atribuye en la misma.

Hay una idea sobre el cambio entre la huelga y la realidad española del mencionado siglo pues, las formas de huelga varían según los años, sufren transformaciones, se modernizan y se aprecia que el factor principal de cambio en las huelgas, en España se basa en el factor político.

Palabras clave: Huelga, Constitución Española, Organización Internacional del Trabajo, Sentencia Tribunal Constitucional, Sentencia Tribunal Supremo, Conflicto, Decreto Ley sobre las relaciones de trabajo, legal, ilegal, sindicatos.

ABREVIATURAS:

CE	Constitución Española.
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
CNT	Confederación Nacional del Trabajo.
CCOO	Comisiones Obreras.
COS	Coordinadora de Organizaciones Sindicales.
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
DLRT	Decreto Ley sobre las Relaciones de Trabajo.
EHCP	Estadística de huelga y cierres patronales
LET	Ley del Estatuto de los Trabajadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
PSOE	Partido Socialista Obrero Español.
STC	Sentencia Tribunal Constitucional.
STS	Sentencia Tribunal Supremo.
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia.
TC	Tribunal Constitucional.
TS	Tribunal Supremo.
UGT	Unión General de Trabajadores.



ÍNDICE.

1.- INTRODUCCIÓN.

2.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO A HUELGA EN ESPAÑA.

2.1-CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE HUELGA

2.2.-LA HUELGA COMO DERECHO FUNDAMENTAL

3.-CONVOCATORIA, DESARROLLO Y FIN LAS HUELGAS.

3.1EFECTOS (LEGAL O ILEGAL)

4.- MODALIDADES DE HUELGA.

5.-SERVICIOS ESENCIALES Y MÍNIMOS.

6.-PRINCIPIOS SOBRE EL DERECHO A HUELGA DE LA OIT.

7.-CONCLUSIONES

8.-BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN.

Existen numerosas medidas de conflicto colectivo alrededor del mundo, desde el comienzo de las sociedades industrializadas, la más conocida ha sido la huelga, destaca tanto desde un punto de vista de la opinión pública como por ser la más notoria. Según Sánchez-Girón Martínez¹ la huelga utilizada con mayor frecuencia y como instrumento de escucha por parte de la sociedad obrera que buscaba reivindicaciones por el empobrecimiento que causó la gran revolución industrial del siglo XVIII. No obstante, se tiene conocimiento de que las primeras huelgas no surgieron durante el auge industrial. La primera huelga de la historia data del año 1152 a.C., la cual tuvo lugar durante el reinado de Ramsés III de la Dinastía XX, en la que sesenta artesanos se negaron a realizar su trabajo ante la negación del faraón de dar el sustento acordado.

Tuvo que pasar muchos años para poder apreciar los grandes cambios que tuvieron las huelgas en el ámbito general. Ahora bien, la historia de las huelgas como se ha podido apreciar exige siempre echar un vistazo al pasado, pues siempre han influido en ellas las situaciones sociales, políticas y económicas del momento.

Analizar todos los cambios que ha sufrido cada sociedad nos llevaría demasiado tiempo y es por ello, por lo que este estudio se centrará en la evolución, cambios y avances de las huelgas en territorio español cuya principal influencia de cambios ha sido la política.

Dentro de la normativa española, en concreto en la Constitución Española, que durante este trabajo la denominaremos CE, es en el art. 28.2² se reconoce de una forma genérica

¹SANCHEZ-GIRON MARTINEZ, B.: "El Derecho a huelga en la era digital: el esquirolaje tecnológico", *Revista Estudios de Deusto*, vol.69/1, 2021, pág.41.

²Este precepto recoge los dos derechos de auto tutela de los que disponen los trabajadores en el Estado social para defender sus intereses de parte más débil frente a la parte económicamente más fuerte, es decir, los empleadores. Es obvia, por lo demás, su conexión con el artículo 7 CE que reconoce a los sindicatos centralidad en las relaciones laborales y, en general, en la vida económica y social.

Como era lógico, ninguna de nuestras Constituciones históricas, salvo la de 1931, reconocieron la libertad sindical, y la de la Segunda República lo hizo sucintamente en el artículo 39, proclamándola junto con el derecho de asociación y exigiendo la inscripción de los sindicatos en el registro correspondiente. Sin embargo, es en 1978 la primera vez que una Constitución española proclama el derecho de huelga.

El apartado 1 del artículo 28 reconoce la libertad sindical y el apartado 2 el derecho de huelga. Respecto de la primera debe apuntarse que la titularidad del derecho está sometida a ciertas restricciones, pues si bien el texto del precepto constitucional dice "todos" hay algunas exclusiones recogidas en este artículo y en algún otro precepto de la Constitución. En efecto, el propio artículo 28.1 autoriza legislador para que limite o exceptúe del ejercicio del derecho de sindicación a militares (artículo 180 de la Ley 85/1978, de

el derecho a huelga de los trabajadores. Esto último queda aún más reconocido en la sentencia 11/81 del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, que establece que el derecho a huelga está recogido exclusivamente en el art.28.2 de la CE³.

Además, cabe destacar que, aunque el estudio se centrará en España, las huelgas como bien se sabe, también han ocurrido alrededor del mundo y es por esto por lo que también se debe mencionar la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) pues no trata de manera clara el derecho a huelga⁴, es decir, no podemos encontrar ningún convenio o recomendación acerca de este tema. No obstante, si existen dos resoluciones de la Conferencia Internacional del trabajo, las cuales dan unas ideas para el desarrollo de la política de la OIT, se ha instado al reconocimiento del derecho a huelga en los estados miembros.

Concretamente, la Resolución sobre la abolición de la legislación antisindical en los Estados Miembros de la OIT, adoptada en 1957, instaba a la adopción de una

28 de diciembre, de Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas) y otras personas encuadradas en cuerpos sometidos a disciplina militar, es decir, la Guardia Civil (artículo 11 de la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil), todo ello de acuerdo con el artículo 1.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad sindical, y STC 101/1991, de 13 de mayo.

En lo que atañe a los funcionarios públicos, el artículo 28.1, en relación con el artículo 103.3 CE, no autoriza la privación, pero sí ciertas "peculiaridades" no necesariamente comunes a toda clase de funcionarios (STC 141/1985, de 22 de octubre). En todo caso, el artículo 15 a) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, reconoce este derecho con carácter general, sin especialidades respecto del previsto en la Ley Orgánica 11/1985. El artículo 127.1 CE contiene la más enérgica prohibición de ejercicio de la libertad sindical a un sector del funcionariado, pues la veda absolutamente a los jueces, magistrados (artículo 1.4 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y artículo 395 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial) y fiscales (artículo 59 de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, del Estatuto del Ministerio Fiscal), tal y como dispone en su desarrollo directo el artículo 1.4 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad sindical. Los policías pueden sindicarse, pero sometidos al régimen privativo regulado en los artículos 18 a 24 de la citada Ley Orgánica 2/1986

³ Literalmente: [...] se extrae la indudable consecuencia de que el constituyente quiso separar el derecho de huelga del resto de las posibles medidas de conflicto. [...] Esta ha sido sin duda la idea básica del constituyente español, que ha reconocido la huelga como un derecho fundamental autónomo en el art. 28, mientras que [...] (STC 11/81 de 8 de abril de 1981, FJ 22).

⁴ No obstante, se menciona esporádicamente el derecho de huelga en un convenio y en una recomendación. En el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), se prohíbe hacer uso del trabajo forzoso u obligatorio como castigo por haber participado en huelgas (apartado d) del art. 1); y la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92), tras mencionar las huelgas en los párrafos 4 y 6, dice en el párrafo 7 que ninguna de sus disposiciones podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga (OIT, 1985, págs. 954 y 859, respectivamente).

legislación que asegure el ejercicio efectivo y sin restricción alguna de los derechos sindicales por parte de los trabajadores, con inclusión del derecho de huelga⁵. Y también la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada en 1.970, invita al Consejo de Administración a que encargase al Director General una serie de iniciativas con miras a considerar nuevas medidas destinadas a lograr el respeto pleno y universal de los derechos sindicales en su sentido más amplio, consagrando atención particular, entre otros, al derecho de huelga⁶.

Las primeras huelgas fueron legalizadas en territorio español hace casi un siglo. La principal ley data del año 1909⁷. A partir de ahí, las huelgas pasaran por tres etapas históricas: legalización, cuyo final coincide con la caída de la segunda república; prohibición, que se extiende durante el régimen franquista y, por último, la fase iniciada durante la transición política, en la que se logra el reconocimiento constitucional del derecho a huelga.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO A HUELGA EN ESPAÑA.

Durante la breve introducción, se mencionó que se debe mirar hacia atrás para poder apreciar los grandes cambios y avances que han sufrido las huelgas y los factores sociales políticos económicos que han influido en dichos cambios.

La Estadística de huelgas y cierres patronales EHCP, elaborada en su momento por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, reunía datos desde 1986. Un dato importante, las personas que decidan realizar o convocar una huelga, por obligación, siempre deben informar a la autoridad competente, que suele ser la autoridad laboral. Aunque el EHCP reúna información desde el año 1986, este estudio comenzara a analizar las breves evoluciones desde comienzos del año 1900 hasta estos últimos años.

⁵ Resolución sobre la abolición de la legislación antisindical. OIT. Ginebra (Suiza). Sesiones 5-27 de junio de 1957, pág.780.

⁶ Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles. OIT. Ginebra (Suiza). Sesiones 3-25 de junio de 1970, pág.764.

⁷ Ley del 27 de abril de 1909 de huelgas y coligaciones.

En España durante el comienzo del siglo XX las huelgas, como tal no eran toleradas hasta 1901⁸ y fue años más tarde, casi llegando al año 1909, cuando si fueron reconocidas por la aprobación de la Ley de Huelgas y Coligaciones, del 27 de abril de 1909.

Los años posteriores transcurrieron con suma calma y no es hasta el año 1938, que la licitud propiamente dicha de la huelga concluye con la difusión del Fuero del Trabajo⁹. Siguiendo el estudio de Luque Balbona¹⁰ se puede apreciar dentro de la declaración XI.2 que se considerarán como delitos hacia la patria todos los actos, ya sean individuales o colectivos. Durante esos años las huelgas y sus convocantes corrían peligro al poder protestar por sus derechos y bienestar, había cierto temor por las condenas que podrían acarrear el promover dichos actos, hasta tal punto que, durante el año 1944, el Código Penal en su art.222 tipificaba las huelgas como si se tratase de un delito de sedición¹¹. Del mismo modo y años más tarde, la Ley 45/1959, de 30 de julio, de Orden Público, en su art.2 estimaba todo tipo de huelga como si se tratase de actos contrarios al orden público.

Se suponía que el EHCP debía reunir estadísticamente el nivel de evolución de las huelgas durante esos años, pero lo que realmente se aprecia es que, por aquellos momentos no se podía saber con exactitud los datos recabados, pues la actitud de los

⁸ Se debe entender en un sentido que, aunque no fuesen toleradas sí que se producían huelgas, un claro ejemplo se puede apreciar con la circular de la Fiscalía del Tribunal Supremo (20 de junio de 1902), La simple huelga y la mera coalición de operarios es un medio de resistencia y defensa legítimo, y sólo deja de serlo cuando a su sombra se cometen abusos. El abuso se manifiesta a través de las amenazas y violencias. de 1902 (Excmo. Sr. don Trinitario Ruiz y Valariño). Circular de 20 de junio de 1902, sobre las coligaciones y las huelgas.

⁹ Decreto del 9 de marzo de 1.938, aprobado por el Fuero de Trabajo

¹⁰ LUQUE BALBONA, D. “La forma de las huelgas en España, 1905-2010. *Revista Política y Sociedad*, núm. 50, 2013, pág.238.

¹¹ “Este delito consiste en el alzamiento público y tumultuario destinado a impedir la aplicación de las Leyes o el legítimo ejercicio de sus funciones a cualquier autoridad, corporación oficial o funcionario público, por medio de cauces alejados de las vías legales, o de las resoluciones judiciales o administrativas”. Actualmente este delito se encuentra regulado en el Capítulo I del Título XXII (delitos contra el orden público), que se compone de los artículos 544-549 del Código Penal. Como indica el artículo 544 del C.P., este delito consiste en alzarse pública y tumultuariamente (fuera de los casos de rebelión) para impedir, por la fuerza o fuera de las vías legales, la aplicación de las Leyes o a cualquier autoridad, corporación oficial o funcionario público, el legítimo ejercicio de sus funciones o el cumplimiento de sus acuerdos, o de las resoluciones administrativas o judiciales.

Véase: <https://www.iberley.es/temas/delito-sedicion-47991> (fecha de última consulta: 26 de abril de 2022)

miembros del gobierno y funcionarios municipales, digamos que era muy pasiva por ese entonces.

Tuvieron que pasar 4 años y la situación durante 1963 es bastante diferente, ha transcurrido un año desde la publicación del Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre sobre el procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo. Conforme al estudio de Luque Balbona¹², el cual, muestra que, desde el fin de la Guerra Civil, reconoce que existen los conflictos colectivos entre patrones y empleados. Es durante estos años y hasta llegar al año 1.986 que para poder apreciar los avances y evolución en reconocimiento de huelgas se pasa a prestar atención al Anuario de Estadísticas del Trabajo de la OIT, en pocas palabras, este anuario contenía mucha más información que las estadísticas del EHCP, pues no solo tenía en consideración las huelgas como tal, si no todo tipo de disputa, tensión laboral, jornadas no trabajadas y demás. Y en cierta medida se aprecia un poco mejor los cambios en las normativas que se produjeron.

Así, en el año 1975, las huelgas se volvieron a considerar lícitas tras declararlas como tal, por primera vez, en el año 1938 y todo esto se debe al Decreto ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre la regulación de conflictos colectivos del trabajo. Pero se debe tener en cuenta que dicha licitud fue muy limitada, pues dicho Decreto Ley, en su cuerpo normativo, reconocía solo “el recurso a la huelga procedente”¹³.

¹² LUQUE BALBONA, D.: *op.cit.*, pág. 251.

¹³ Art.3 El recurso a la huelga será procedente en el conflicto colectivo laboral en que concurren las circunstancias siguientes: a) Que se refiera a las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados por el conflicto. Las perturbaciones del régimen laboral por motivos ajenos al trabajo, así como las de apoyo realizadas por trabajadores no afectados, serán consideradas improcedentes a todos los efectos. b) Que no rebase el ámbito de la Empresa o, dentro de ella, del centro o centros de trabajo afectados. c) Que la Empresa o Entidad afectada no estuviera encargada de la prestación de cualquier género de servicio público o de reconocida e inaplazable necesidad, o relacionado con los intereses de la defensa nacional. d) Que la huelga se realice, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios de los trabajadores afectados y sin la presencia de estos en el centro de trabajo o cualquiera de sus dependencias. e) Que la decisión de acudir a la huelga se someta a las demás prescripciones de este Decreto-Ley. Quedan excluidos del recurso a la huelga los conflictos colectivos de trabajo por interpretación o aplicación de una norma preexistente, estatal o convencional; en tales conflictos, se procederá necesariamente, en defecto de avenencia, en la forma prevista en el artículo quince, párrafo dos, apartado a), de este Decreto-ley. Decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre la regulación de los conflictos colectivos de trabajo. (BOE N.º 127, de 28 de mayo de 1975).

Con el Real Decreto ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre las relaciones de trabajo y con la llegada de las primeras elecciones generales en territorio español, es cuando y de forma casi definitiva, el derecho a huelga es reconocido dentro del ámbito de las relaciones laborales, cuatro décadas después, el derecho a la huelga, al fin es una realidad y casi de forma instantánea, los sindicatos de trabajadores son legalizados con la Ley 19/1977 de, 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical, aún vigente.

Esta evolución y reconocimiento al derecho a la huelga también lleva consigo cambios y momentos históricos, pues como bien, se sabe durante los años de 1918 a 1923 España se encontraba sumida la crisis de la restauración que pone fin a este periodo el golpe de Estado de Primo de Rivera en septiembre de 1923. La Segunda República también fue escenario de varios conflictos, sobre todo políticos. En tan solo dos años, es decir, de 1933 a 1934 la política en general sufrió una radicalización extrema, lo que conlleva una serie de huelgas durante ese periodo de transición.

Los conflictos desatados en los primeros momentos del siglo XX muestran que se involucraban muy pocos trabajadores, por varias causas: en primer lugar, por la escasez de empresas en el territorio; en segundo lugar, por la situación geográfica, pues la mayoría de las empresas se encontraban en grandes urbes. A mediados de los años 60 y 70 las huelgas se incrementan, pues hay más empresas y por ende más trabajadores, si antes había huelgas, pero eran mínimas, ahora con el transcurso de los años, un fenómeno que era desconocido empieza a hacer eco en la sociedad española de aquel entonces, pues ya no eran huelgas cortas, sino, de larga duración.

La actividad huelguista se vincula como se sabe al movimiento organizándose de mejor manera. Se debe mencionar que tras las presiones que hubo durante el año 1909, un año después se celebró el I Congreso de la Confederación Nacional del Trabajo (CNT).

El movimiento obrero en mayo de 1910 con el apoyo del partido socialista español y con el intento de conseguir un poco de poder político, no logra representación parlamentaria.

Con esto se opta por la huelga como medio de escucha. La cual tuvo grandes beneficios ya que supuso incrementos salariales y al mismo tiempo, se instaura la jornada laboral

de ocho horas que tuvo lugar en el año 1919, pero para ello, antes hubo que pasar por la huelga general que hubo en 1917.

En los años 20 se registró mayor actividad huelguista. En el ámbito económico y durante estos años, es latente una recuperación económica y un gran crecimiento industrial hasta 1930 que comienza la crisis mundial. No obstante, en los sucesivos años, nos encontramos entorno a los años 1930 a 1933, el conocido como bienio reformista¹⁴, conlleva consigo una de las primeras victorias del movimiento obrero dentro del Gobierno Nacional y se sucedieron un gran número de reformas, tanto laborales, agrarias y sobre, todo educativas. Todo cambio lleva consigo una oposición y es que, durante esta época, la oposición anarquista de ese momento CNT y la patronal fueron encaminando el transcurso de los acontecimientos venideros a unas tensiones de carácter social. Cabe destacar que durante el año 1933 se registró un mayor incremento en el desarrollo de huelgas, principalmente en el ámbito rural.

Esta época como se aprecia lleva consigo muchos cambios, no obstante, la mayoría de los acontecimientos producidos en las huelgas tiene un traspié político.

La actividad huelguista pasó desapercibida durante los años 40 y 50, principalmente por la situación política del país. No será hasta el año 1962, momento en que nuevamente los ecos que habían comenzado en torno al año 1909 vuelven a sonar de forma notoria. Y es que, en la zona de Asturias, se aprecia el surgimiento de un pequeño movimiento obrero, encabezado por mineros, los cuales llevarían consigo el alce de las huelgas nuevamente, ya que hasta esos últimos años habían pasado de forma casi desapercibida.

¹⁴ El bienio reformista fue una etapa la cual se inicia desde la proclamación el 14 de abril de 1931 hasta las elecciones en noviembre de 1933 en el cual se dieron múltiples cambios y reformas en el estado. El camino democrático emprendido es constatable tanto en la celebración abierta de elecciones como en el proceso de elaboración de la nueva Constitución. Más problemas tiene el intento, en un breve espacio de tiempo, de generalizar el laicismo o modernizar las estructuras agrarias del país. Azaña ha llevado a cabo desde un primer momento, al poco de ser nombrado ministro de Guerra en el Gobierno Provisional, una impecable reforma desde el punto de vista técnico que, sin embargo, ni es consensuada con los afectados ni va acompañada de una modernización del propio ejército, levantando, de nuevo, oposiciones y hostilidad. De esta forma, la República se gana en sus dos primeros años de existencia el rechazo, que tan caro terminará costándole, de la Iglesia, los terratenientes y una parte del ejército.

Véase: <https://historiaespana.es/edad-contemporanea/bienio-reformista> (fecha de última consulta: 26 de abril de 2022)

Se mencionó que durante los años 50 la actividad huelguista pasó un poco desapercibida, aun así, se debe tener en cuenta que no todo quedó en el tintero por aquel entonces. En el año 1958, se crea la Ley de 24 de abril sobre Convenios Colectivos Sindicales, convirtiéndose en el principal instrumento que dió paso a la gran ola creciente del movimiento huelguista de los años posteriores a 1962, lo que provocó que la negociación colectiva fuese más importante.

Casi una década después, con el incremento de convenios colectivos y las reducidas huelgas, se nota la conciliación entre las organizaciones y los empresarios, y que ahora el movimiento obrero se encuentra mejor organizado, más estable y mejor formando. No será hasta 1970, cuando se aprecie un incremento en las huelgas producido por las protestas por el Consejo de Guerra¹⁵ celebrado en la localidad de Burgos cuyo principal objetivo eran los militares del movimiento terrorista denominado ETA, los cuales causaron de forma notoria parones en la actividad económica.

Ya por los años 1973 a 1975 con todo lo acontecido, se produce de nuevo un alza en lo relativo a las huelgas, pues existen un mayor número de conflictos colectivos, tales como el aumento descontrolado del coste de vida (tal y como estamos viviendo actualmente), mayor y mejor organización por parte del movimiento obrero que llevó consigo, también, unas series de expectativas y metas en cuanto a lo político, que fueron alcanzadas de una forma regular.

A partir de aquí, ya no se hablará de cambios y evolución en las actividades y las huelgas como tal, sino más bien, de una modernización, como se puede apreciar durante el análisis de este estudio; se ha constatado que el movimiento obrero, en sus inicios, estaba apenas desarrollado y no contaba con las herramientas para poder defender completamente sus derechos. Con el transcurso de los años y los cambios políticos, se ha podido ver que no sólo evolucionó las formas de organización del movimiento

¹⁵ En síntesis, el Proceso de Burgos, también conocido como Juicio de Burgos o Consejo de Guerra de Burgos, fue un juicio sumarísimo iniciado el 3 de diciembre de 1970, durante la dictadura del general Franco, en la ciudad española de Burgos contra dieciséis miembros de ETA acusados de asesinar a tres personas. Las movilizaciones populares y la presión internacional lograron que las condenas a muerte impuestas a seis de los encausados no llegaran a ser ejecutadas, siendo conmutadas por penas de reclusión. Preston, P. (febrero de 1983). «La crisis del franquismo (1969-1977)». *Historia 16* (Madrid: Información y revistas S.A.) (Extra XXV - Historia de España, n.º 13): (pág. 89-129).

obrero, si no que se prepararon y respaldaron política y legalmente de las armas necesarias para seguir con su lucha constante, unas mejores condiciones laborales.

El nuevo punto de partida sería entorno al año 1976, se produce la muerte del Dictador español Francisco Franco Bahamonde. Tras esto, se experimenta un enorme auge de huelgas, concretamente y casi dos años antes de la inminente caída del Ex Caudillo, la actividad huelguista sufrió un alza, del mismo modo entra en el juego un nuevo invitado a favor de las huelgas y se trata de las jornadas no trabajadas, la cuales, el mismo año del deceso del dictador se vieron multiplicadas.

Es bien sabido, que, durante las etapas de transiciones de un régimen a otro, las protestas son ampliamente notorias. Durante esta etapa de transición hacia lo que conocemos actualmente como la monarquía republicana, el movimiento obrero vio una nueva oportunidad para defender y seguir luchando por sus derechos. La capacidad de los sindicatos para afiliarse a nuevos componentes dio como resultado huelgas mucho más grandes, pero de corta duración. La finalidad de estas huelgas era mostrar, ante la patronal y ante el Gobierno, el potencial que habían logrado los sindicatos.

Por su parte, el contexto político de estos años 70, ocurre algo histórico, por primera vez se produce un enfrentamiento entre los dos grandes movimientos sindicales del país Comisiones obreras y la Unión General de trabajadores en adelante (CCOO), (UGT). Pues la última citada, según Luque Balbona¹⁶ se negó a seguir dentro de la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS)¹⁷. Esto produjo que no se pudiese formar un frente sindical común, a lo que hubo de añadirse las diferentes estrategias de los sindicatos, lo que provocó que se acabara con el sindicalismo unitario que había predominado en los últimos años.

¹⁶ LUQUE BALBONA, D.: *op.cit.*, pág.253.

¹⁷ Organismo creado durante la transición democrática para plasmar la unidad de la acción sindical creada a mediados de 1976 por los principales organismos sindicales (C.C.O.O), (U.G.T) y (U.S.O), fue disuelta a primeros de 1977 por una serie de problemas entre sus miembros más notorios. No obstante, tuvo un gran papel fundamental en el desarrollo de ciertas movilizaciones, en concreto en la jornada de paro del 12 de noviembre de 1976 el cual fue un eficaz instrumento de presión política y sindical en un momento de transición. MARIN ARCE, J.: “*La Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS): una experiencia de unidad de acción sindical durante la transición*”, Espacio, Tiempo y Forma, Serie V, H.” Contemporánea, t. 9, 1996, págs. 295-297.

A todo esto, en el mismo año de la disolución de COS y para seguir en el contexto político, se debe apreciar que los Pactos de la Moncloa¹⁸, produjeron más estabilidad, dentro de la negociación colectiva y una reducción dentro de la inflación nacional. Es curioso, pues, aunque haya ayudado en la negociación colectiva, debe quedar claro que los sindicatos no estuvieron del todo de acuerdo en dichos pactos, manifestándose que la firma de ellos no estaría dentro de los mismo. No obstante, pese a la negativa de firmar, si los apoyaron mediante los votos de sus representantes dentro del Parlamento español.

Una vez culminado los acontecimientos más relevantes de los años 70, seguimos con el estudio de la modernización de las huelgas. Estos años quedan marcados por una reducción considerable en cuanto a huelgas se refiere, pasamos de huelgas masivas en la década anterior a simplemente reducirse a nada más que la mitad. Ahora bien, hay una explicación para esto. La década pasada inició un proceso en el cual se producía la intervención del Gobierno, sindicatos y patronal, para conseguir ciertos beneficios unos de otros, dicho proceso siguió manteniéndose durante la década de los ochenta.

En 1982 el PSOE accede al Gobierno y con esta llegada, se plantean varias cuestiones: en primer lugar, con el movimiento sindical de UGT pues, o bien conseguían sus objetivos respaldados por su partido político o por medio de la convocatoria de huelgas, de tal forma que UGT consiguió sus objetivos ya que colaboró con el Gobierno manteniendo una buena relación, pues consideraron que la misma era lo más beneficioso para todos los intereses de los trabajadores y para el propio movimiento

¹⁸ Los Pactos de la Moncloa (formalmente fueron dos, denominados Acuerdo sobre el programa de saneamiento y reforma de la economía y Acuerdo sobre el programa de actuación jurídica y política) fueron los acuerdos firmados en el Palacio de la Moncloa durante la transición española el 25 de octubre de 1977, tomando conocimiento y comprometiéndose a su desarrollo el Congreso de los Diputados dos días después, y el Senado el 11 de noviembre, entre el Gobierno de España de la legislatura constituyente, presidido por Adolfo Suárez, los principales partidos políticos con representación parlamentaria en el Congreso de los Diputados, con el apoyo de las asociaciones empresariales y el sindicato Comisiones Obreras (excepto algunas secciones sindicales del mismo) y el rechazo de la Unión General de Trabajadores (que finalmente lo firmaría) y de la Confederación Nacional del Trabajo (CNT), con el objetivo de procurar la estabilización del proceso de transición al sistema democrático, así como adoptar una política económica que contuviera la gran inflación que alcanzaba el 26,39 %. Carr, R. *España: de la Restauración a la democracia, 1875-1980*. Ediciones Ariel. Barcelona, 1983.

sindical, ya que tendrían a disposición recursos y estrategias de las que antes no gozaban. Esta opinión no fue compartida por CCOO.

Se pensaba que todo sería coser y cantar durante esta década, pero fue todo lo contrario. Nos situamos en el momento de “enfrentamiento con los sindicatos” según la idea de Marín que es recogida y expuesta por Luque Balbona¹⁹. Surgen numerosos conflictos entre sindicatos y Gobierno, los cuales culminaron en el desarrollo de tres huelgas generales en el ámbito nacional: la primera el 14 de diciembre de 1988; la segunda, 28 de mayo de 1992; y la tercera, el 27 de enero de 1994. El motivo de estas tres protestas fue una reclamación de sindicatos hacia el Gobierno para luchar contra los estragos que habían dejado las crisis pasadas, mientras que la acción del Gobierno se centraba únicamente en combatir la inflación nacional.

Los sindicatos no se quedaron con las manos atadas y debemos recordar que, con el transcurso de los años, ya estaban mejor organizados. El movimiento obrero se ha modernizado desde sus inicios, ya no consideran que sea lo más óptimo, las promesas futuras que les ofrecía el Gobierno. Querían resultados lo más pronto posible y ante la negativa, cambiaron su forma de actuar a una mucho más agresiva y, prueba de ello, fueron las tres huelgas mencionadas anteriormente.

En general, la década de los 80 y 90 se podría resumir en tensiones de índole financiera, pues como se mencionó anteriormente, la preocupación del Gobierno era reducir el coste de vida a nivel nacional. Debido a esto, la deuda pública española se vio incrementada, por primera vez durante muchos años, provocando que la peseta sufra presión económica. De igual forma, las instituciones públicas van sufriendo poco a poco un deterioro. La capacidad reguladora del Estado va disminuyendo conforme pasan los años y esto trae consigo tanto una inestabilidad económica como social y cada vez más el país depende económicamente de la entrada externa de capital.

¹⁹ Véase: LUQUE BALBONA, D. *op.cit.*, pág.255.

La motivación de la actividad huelguista durante estas dos décadas según Navarrete Lorenzo y Puyal Español ²⁰ y el estudio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de esa época, son puramente laborales. No obstante, las huelgas que llevan consigo un proceso de negociación conjunta tiene un mayor peso. Como último factor, otra de las motivaciones laborales que no van vinculadas con la negociación colectiva son las que son desarrolladas por el propio movimiento obrero y sindicatos, ya sean por atrasos o impago de salarios o por mejoras en las condiciones de trabajo

Retomando un poco la línea de estos años, cabe mencionar que durante el año 1977 se celebró el Acuerdo para la Negociación Colectiva. Años más tarde y ya en 1992 se aprecia un cambio estructural dentro de UGT uno de los sindicatos más representativos, Cuatro años después el Partido Popular accede al Gobierno, su labor primordial fue la reducción en el número de huelgas.

Entrados ya en el siglo XXI, se produce una nueva era, en cuanto a movilizaciones y actualizaciones, es en el año 2002, este año se caracteriza por celebrarse la huelga general del 20 de junio.

Todo no pudo ser tranquilidad, durante los comienzos de 2002, surge la idea de un proceso nuevo para reformar el sistema de protección por desempleo, esto culmina en que el Gobierno aprobase el Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo, pues se ve venían viviendo una serie de oleadas de protestas que tuvieron lugar años atrás. No obstante, estas medidas no fueron bien recibidas y culminó con el desarrollo de la huelga general nacional antes mencionada.

²⁰ En 1986, alrededor del 38,4% de participantes en huelgas formaban parte de estas huelgas, aunque no mantuviese relación alguna con el motivo de su protesta personal. En lo que respecta a la negociación colectiva, las huelgas desarrolladas por este motivo alcanzan el 43% del total de las jornadas no trabajadas, las cuales se vieron incrementadas un año después hasta alcanzar un 56,5% del total. Ya en 1.988 y siguiendo en estos tipos de huelga, se destaca un nuevo incremento ante la imposibilidad y negociación parcial de los convenios colectivos, asciende hasta el 61% de las jornadas no trabajadas derivadas de la no negociación, frente al 31% de las por circunstancias laborales. Los años 1989 y 1990 destacan por aumento de jornadas que no fueron trabajadas por motivo de huelgas como medio de presión durante las negociaciones colectivas. NAVARRETE LORENZO, M. – PUYAL ESPAÑOL, E. “Conflictividad laboral: La Huelga, Concepto, estadísticas y teoría”, *Revista Acciones e Investigaciones Sociales*, núm. 3, 2019, pág. 156-158.

No fue hasta la aprobación la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad²¹, cuando se corrigen aspectos en los que los sindicatos no estaban de acuerdo.

Pasaron dos años y el PSOE accede de nuevo al poder. Se procede a la firma de la Declaración para el dialogo social sobre competitividad, empleo estable y cohesión social de 8 de julio, de 2004 entre Gobierno y sindicatos, y esta vez entra en juego dos organizaciones empresariales, las cuales fueron la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, en adelante (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, en adelante (CEPYME).

De nuevo pasa un año y ya en 2005, según Luque Balbona²²:” *Se siente una gran relación y momentos estables entre Gobierno y los sindicatos y organizaciones empresariales*”, estamos en un periodo en el que se registran un menor número de participantes en las huelgas y una reducción de las jornadas no trabajadas. Se debe a que en su debido momento se garantizó a los sindicatos una mejora en las reivindicaciones estructurales en vistas al largo plazo.

Sin duda se debe analizar el año 2008, pues el PSOE vuelve a mantenerse en el Gobierno, momentos duros, pues España se encuentra en plena recesión económica

²¹ En su exposición de motivos: La reforma de las prestaciones por desempleo que se acomete con esta Ley tiene como objetivos, de acuerdo con el principio general arriba expuesto, los siguientes:

- a) Facilitar oportunidades de empleo para todas las personas que deseen incorporarse al mercado de trabajo. Para ello, en primer lugar, desde el inicio de la prestación existirá un compromiso de actividad en virtud del cual el desempleado tendrá derecho a que los Servicios Públicos de Empleo determinen el mejor itinerario de inserción, de acuerdo con sus capacidades profesionales y aptitudes para el trabajo. b) Mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo. Para ello se establece el comienzo de la percepción de la prestación de desempleo desde el cese por despido, con independencia de su impugnación, posibilitando la existencia de ingresos en el período que medie entre el despido y la conciliación o la sentencia. c) Corregir disfunciones observadas en la protección por desempleo. d) Ampliar la protección a colectivos que actualmente carecen de ella.

Por último, se incluye en la protección por desempleo a los socios de trabajo de las cooperativas y a los socios trabajadores de cooperativas de explotación comunitaria de la tierra. Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. BOE núm. 298, de 13/12/2002. (Entrada en vigor 14/12/2002.)

²² LUQUE BALBONA, D. *op.cit.*, pág.257.

ocasionada por la crisis inmobiliaria del año 2007, el paisaje social es duro, pues ante la situación ya no solo nacional sino mundial, el incremento de personas paradas hace sonar las alarmas y para ello Gobierno, asociaciones empresariales y sindicatos, firman la Declaración para el impulso de la economía, empleo, competitividad y progreso social el 29 de julio de 2008.

Lamentablemente, las ganas de impulsar el país se vieron frustradas al año siguiente, pues el deseo del dialogo social que se había formado el año anterior, se vio nublado por

los sindicatos y Gobierno por no querer aceptar ciertas medidas propuestas por los empresarios. Pero esto no sería lo único, nuevamente se convoca una huelga general para el 29 de septiembre de 2010 y esto se debe a que el Gobierno trunco las ganas de seguir en buena línea con la aprobación del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, pues los intereses de los empleados no coincidían con las medias del Gobierno.

En este punto del estudio se mencionará únicamente cuáles fueron las sucesivas huelgas generales y los motivos que dieron lugar. De esta forma y tan solo un año después, el 27 de enero de 2011, se produce una consecutiva huelga general, convocada por la unión de varios sindicatos y que tuvo eco en las principales ciudades de Cataluña, Galicia, Euskadi y Navarra, entre otras muchas, cuyas manifestaciones generales se centraron en la reforma de las pensiones.

Parecería que la situación se podría haber calmado un poco, pero como cabe esperar, las intenciones del Gobierno no coincidieron con los sindicatos ni mucho menos con los intereses de los trabajadores, es por ello, que durante el año 2012 se produjeron dos huelgas generales: la primera, el 29 de marzo a raíz de la séptima reforma laboral²³

²³ La Reforma de la legislación laboral en España en 2012, oficialmente el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, es un texto legal aprobado por el Consejo de Ministros de España, en su reunión del 10 de febrero de 2012, que modifica la anterior reforma laboral aprobada en septiembre de 2010.

Mediante la aprobación de este Real Decreto, publicado al día siguiente de su aprobación en el Boletín Oficial del Estado (BOE), el Gobierno, entonces presidido por Mariano Rajoy, del Partido Popular, se proponía *"facilitar la contratación, con especial atención a los jóvenes y a los parados de larga duración, potenciar los contratos indefinidos frente a los temporales y que el despido sea el último recurso de las empresas en crisis"*, además de *"acabar con la rigidez del mercado de trabajo y sentar las bases para crear empleo estable"*. De acuerdo con lo establecido en la disposición final decimosexta del propio decreto-ley, las medidas comprendidas en el mismo entraron en vigor el día siguiente de su

aprobada el 19 de febrero, meses después, una nueva huelga general sacude el país, convocada el 14 de noviembre por nuevamente la unión de sindicatos mayoritarios y esta vez unidos los minoritarios, contra las políticas de ajuste del Gobierno. Esta huelga es importante pues varias fueron convocadas el mismo día para que se celebrasen de forma conjunta en numerosos países, como Portugal, Italia, Grecia, Chipre y Malta, es considerada como la primera huelga internacional del siglo XXI y como la primera huelga general europea²⁴ por los mismos motivos que acontecían ya no sólo en España sino en los citados países, por los estragos que había dejado la crisis económica de aquel entonces. La mayoría de estas huelgas generales destacaban en que su duración sólo era de 24 horas.

Tras pasar seis años, y con varias huelgas “normales”, podemos mencionar, por ejemplo, la huelga de los estibadores portuarios de 15 de mayo de año 2017, la cual tuvo una duración de 8 días y culminó con la aprobación del Real Decreto-Ley de reforma de la estiba de 9 de junio, aprobado por el consejo de Ministros, una de las tantas que hubieron hasta llegar a la que, por el momento, ha sido la última huelga general acontecida en España en el siglo XXI, y la huelga general del 8 de marzo de 2018, la cual fue promovida por varias asociaciones feministas y respaldadas por los sindicatos UGT, CCOO y CNT.

Para dar una idea en general, visto lo acontecido en este estudio, se puede llegar a la percepción de que tantos los cambios y evolución en el derecho a la huelga en España, durante el siglo XX y XXI, vienen acompañados de conflictos que surgen precisamente en momentos de tensión y crisis política. Y es ante estas crisis y momentos duros por los que tuvo que pasar la población española de aquel entonces, que los trabajadores toman la iniciativa, ante la imposibilidad de intervenir en la política y con la necesidad de ser oídos, adoptan una actitud bélica cuyo fin será, obtener sus objetivos.

publicación en el BOE. Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE núm.36, de 11 de febrero de 2012.

²⁴ Véase: <https://blogs.publico.es/dominiopublico/6088/el-14n-la-primer-huelga-internacional-del-siglo-xxi/> (fecha de última consulta: 26 de abril de 2022)

2.1 CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE HUELGA.

En el desarrollo del primer apartado se ha hablado de la huelga y su evolución, de los cambios políticos y medidas que se han llevado a cabo, no obstante, no se ha abordado aún qué se entiende como huelga.

Teniendo en cuenta a Navarrete Lorenzo y Puyal Español²⁵ y la teoría del conflicto de Dahrendorf, que se menciona en el anterior estudio, la cual establece que: *“El conflicto en general puede acabar en el mantenimiento del statu quo, por ende dichos conflictos pueden desencadenar numerosos cambios dentro de la estructura social, visto de otra forma, cuanto más grande sea el conflicto, más radicales son los cambios. Dicha teoría tiene en cuenta las acciones que cada persona, grupo, organización o sociedad pueden realizar, para lograr el beneficio que buscan, pero que a su vez generan un cambio tanto social, como político”*.

Estas ideas surgen durante los años 50 y 60 y son desarrolladas no solo por Dahrendorf, sino además por numerosos pensadores de la época, según el estudio de Korsbaek²⁶ quien analiza los pensamientos de Gluckman, para llegar a una sociedad en equilibrio, antes se debe desarrollar un proceso de diálogo de conflictos, de esta forma, el punto inicial no es el equilibrio, sino el resultado final, de forma que dicho equilibrio que se pretende alcanzar puede variar.

Entonces es ahora cuando, una vez viendo las ideas de estos autores, se podrá entender mejor, sobre de que trata el conflicto laboral. Nuevamente según Navarrete Lorenzo y Puyal Español²⁷, quienes toman las ideas de López Pintor²⁸, consideran que el conflicto laboral no es otra cosa que un conflicto social, intervienen personas con ideas u posiciones que son contrarias para los unos y los otros, acerca del reparto de recursos que son escasos, por ende, el conflicto laboral establecido como un conflicto social se

²⁵ NAVARRETE LORENZO, M. – PUYAL ESPAÑOL, E. *op.cit.*, pág.141.

²⁶ Korsbaek, Leif (2018). “Max Gluckman, el funcionalismo y el estructural funcionalismo”. En: Boletín de Antropología. Universidad de Antioquia, Medellín, vol. 33, N.º 56, pág. 205-225.

²⁷ NAVARRETE LORENZO, M. – PUYAL ESPAÑOL, E. *op.cit.*, pág.141

²⁸ LOPEZ PINTOR, R.; Sociología Industrial, Ed. Alianza, Madrid, 1986, pág.323

resume en un conflicto de intereses, considerando a la huelga como un medio de conflicto.

La huelga se puede entender como un conflicto laboral, el cual consiste en que de manera organizada se procede a realizar un cese colectivo dentro del ámbito laboral con el fin de tomar decisiones o lograr unas modificaciones en las condiciones de trabajo.

No obstante, esta primera parte del estudio se centra en buscar el concepto de huelga, una idea cercana se aprecia en el Diccionario Jurídico, en el que se propone una idea como concepto de huelga: *“Paro de la actividad laboral dispuesta por los obreros u organizaciones sindicales, en vistas a la obtención de mejoras salariales o de condiciones de trabajo, o bien en virtud de motivos político. Se trata de un derecho consagrado en las constituciones de casi todos los países del mundo”*²⁹.

Según la Enciclopedia Jurídica³⁰, el concepto de huelga no es otra cosa que: *“Derecho constitucional por el que los trabajadores deciden de forma concertada cesar legítimamente en la prestación de servicios”*.

Si buscamos un punto de vista doctrinal, para Garate Castro y la idea de concepto que ofrece el Tribunal Constitucional (T.C) en la Sentencia 11/1981 de 8 de abril en su fundamento jurídico 10, se tiene el concepto de huelga como: *“Una perturbación 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 de forma pacífica y no violenta...”*. No obstante, Garate Castro entiende la huelga y ofrece una idea desde un punto de vista más clásico y coincide con la definición que es ofrecida a continuación y es que: *“La huelga es el cese temporal en la prestación de trabajo llevado a cabo concertada y colectivamente por los trabajadores con objeto de presionar en la satisfacción de las reclamaciones determinantes del conflicto en el que se adopta aquel”*.³¹

²⁹ VALLETA, M.; Diccionario Jurídico. *Colección diccionarios temáticos*. Ed. Valleta, Buenos Aires, 2006.

³⁰ Véase: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/huelga/huelga.htm> (fecha de última consulta: 26 de abril de 2022)

³¹ Este concepto cuenta con el apoyo normativo del art. 7.1 del Real Decreto-ley 17/1.977, de 4 de marzo, sobre las relaciones de trabajo y es amparado por la STC 11/1.981, de 8 de abril. GÁRATE CASTRO, J.: *Derecho a Huelga*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág.22.

2.2 LA HUELGA COMO DERECHO FUNDAMENTAL.

Teniendo claro concepto y definición, la siguiente parte de este estudio se centrará, en la huelga como un derecho fundamental, desde su acogimiento en la Constitución Española de 1.978 y seguido de su reconocimiento como derecho fundamental.

En primer lugar, se debe ubicar este derecho dentro de la mencionada Constitución española de 1978, lo podemos encontrar dentro la Sección 1ª “*De los derechos fundamentales y de las libertades públicas*” que a su vez se localiza en el Título I “*De los derechos y deberes fundamentales*”, en el Capítulo segundo “*Derechos y libertades*”.

El derecho internacional iba muy avanzado cuando en 1978, en España, nació la mencionada Constitución. Tanto los países cercanos como sus propios ordenamientos jurídicos aconsejaron reconocer la huelga como un derecho subjetivo de los trabajadores. Según Vivero Serrano³², en el país se estaba desarrollando una democracia, en la que en lo que respecta a las relaciones laborales y para mayor acogimiento de esta, se debería, reconocer en la mencionada Constitución, tanto la libertad sindical como el derecho a la huelga y a la negociación colectiva.

Una vez aprobada la Constitución Española, el derecho de libertad sindical recogido art.28.1 y derecho a la huelga en el art.28.2, se produce una controversia, ya que muchos autores querían unir ambos preceptos con el art.37.2 sobre adopción de medidas de conflicto colectivo, debido a que la mayoría de ellos no consideraba recogido únicamente el derecho a huelga en el art.28.2.

Principalmente, el problema quedó finalizado, cuando el Tribunal Constitucional entró en juego dentro de toda esta controversia, con la Sentencia 11/1981, de 8 de abril³³

³² VIVERO SERRANO, J.: *La Huelga como Derecho Fundamental*. Anales de la facultad de Derecho (Universidad de la Laguna). 2002, pág.263.

³³ Literalmente: «[...] se extrae la indudable consecuencia de que el constituyente quiso separar el derecho de huelga del resto de las posibles medidas de conflicto. [...] Esta ha sido sin duda la idea básica del constituyente español, que ha reconocido la huelga como un derecho fundamental autónomo en el art. 28.» (STC 11/1981, de 8 de abril, F.J. 22).

quedó claro que el reconocimiento del derecho a huelga quedaba únicamente vinculado al art.28 de la CE Todo esto se debe a que el art.37 de la CE se encaminaba hacia un principio alemán, un tanto peculiar conocido como “igualdad de armas”.

Se trata de un derecho fundamental pues su ubicación lo sitúa en una zona de gran privilegio, ya que se tratan de derechos muy protegidos. Es difícil dar una idea de que consideramos como derechos fundamentales y es por ello por lo que siguiendo con la línea de Vivero Serrano³⁴ quien desarrolla estudios de Peces-Barba citar podemos tener una idea de qué son los derechos fundamentales.

Todo derecho fundamental se puede estudiar desde tres puntos de vista: iusnaturalista, positivista e integral Peces-Barba³⁵. Si nos preguntamos cual de estos puntos de vista es el más completo para dar una respuesta a como definir los derechos fundamentales, sin duda nos quedamos con el integral, principalmente, pues la perspectiva iusnaturalista simplemente clasifica todos los derechos como naturales o derechos humanos y los engloba como derechos fundamentales pues los considera como únicamente actos morales. Descartamos también la vía positivista pues resume los derechos fundamentales como si se tratase de una creación de Derecho positivo³⁶.

Es desde el punto de vista integral, que podemos conseguir una definición de derechos fundamentales con aspectos morales y jurídicos. La concepción integral es la más acorde y la que introduce el derecho a huelga dentro del grupo de los derechos fundamentales.

Siguiendo a Vivero Serrano y las ideas de del estudio desarrollado por Peces-Barba consideran que: *“Los derechos fundamentales llegan a un nivel máximo de aspectos jurídicos-positivos de valores morales, que persiguen siempre que el hombre, en general, pueda elegir, determinados proyectos morales dentro de la sociedad, para que*

³⁴ VIVERO SERRANO, J.: *op.cit.*, pág.268.

³⁵ PECES- BARBA MARTÍNEZ, G., Curso de Derechos Fundamentales, 1.995, pág. 40 y ss.

³⁶ «Se centra, por tanto, en los aspectos relativos a su positivación, como la fuente de ésta, la técnica jurídica empleada, las garantías, etc. La crítica que cabe efectuar a esta concepción es que construye unos derechos fundamentales que son pura fuerza, sin conciencia, sin espíritu» PECES-BARBA MARTÍNEZ, G., *op.cit.*, pág. 53.

*alcance su plena libertad moral y de rienda suelta y alcance plenitud máxima en el desarrollo de su personalidad, es pues, de una moralidad instrumental pues permitirá que cada individuo adopte una moral propia en la sociedad*³⁷. De esta forma la huelga es un medio fundamental utilizado como instrumento para corregir la desigualdad.

Los derechos fundamentales requieren una ley orgánica que los regule según lo establece el art.81 CE. La CE posee un sistema de garantías, cuyo nivel de éstas, depende de la ubicación sistemática. Vivero Serrano³⁸ y la propia CE, mencionan que los que gozan de mayor garantía son los ubicados en la Sección I, Capítulo II, Título I. Es entonces que queda claro que el derecho a huelga por esta ubicación dentro de la anterior mencionada Sección I, tiene la posibilidad de tener un mayor grado de garantías frente a otros derechos. De esta forma el anterior mencionado autor clasifica el derecho a huelga como uno de los más resistentes o, mejor dicho, fundamentales, pues, al tratarse de un derecho social, puede estar al mismo nivel como el derecho al trabajo, libertad de expresión, comunicación libre, etc.

Para concluir de forma clara, la huelga se declara un derecho fundamental, pues lleva consigo los ideales de libertad e igualdad, además, queda registrada como un derecho subjetivo³⁹ dentro de la CE. Queda claro que el régimen actual del derecho a huelga se puede clasificar como un derecho también de libertad⁴⁰ que lleva consigo la

³⁷ VIVERO SERRANO, J.: *op.cit.*, pág.268.

³⁸ *Idem*, pág.276.

³⁹ Literalmente: «[...]Se entiende como derechos subjetivos, la facultad de los individuos que el ordenamiento jurídico debe reconocer (son las facultades que otorgan las normas jurídicas para los ciudadanos). Se trata de un concepto político material, que abarca precisamente aquello que no es Derecho. (Kelsen, 1987) [...] El derecho subjetivo se debe entender como un poder de licitud de acuerdo con el cual todo aquello que no está prohibido es contenido de un derecho subjetivo. [...] Los derechos políticos comprenden también los derechos fundamentales, establecidos en las constituciones, que no son estrictamente hablando derechos reflejos ni derechos en sentido técnico. [...] Los derechos fundamentales pueden constituir derechos en el sentido de poderes jurídicos cuando el orden jurídico otorga a los individuos el poder para iniciar el procedimiento. ALVAREZ GALVEZ, I. *Sobre el concepto de derecho subjetivo de Hans Kelsen*. Boletín de la Facultad de Derecho (Universidad Europea de Madrid), núm. 17, 2001, pág.28-56.

⁴⁰ Vivero Serrano menciona una serie de protecciones que ha sufrido el derecho fundamental a huelga en el transcurso del tiempo: como el recurso de inconstitucionalidad —presentado contra el DLRT—, el recurso de amparo, la garantía del contenido esencial, el principio de proporcionalidad, etc. Así, sin ánimo exhaustivo, las intervenciones correctoras se proyectan sobre las siguientes cuestiones: requisitos procedimentales y sujetos capaces de proclamar la huelga —SSTC 11/81; 13/86 y 36/93—; posibilidades empresariales de cierre patronal —STC 11/81—; publicidad y difusión del hecho huelguístico —SSTC 254/88; 137/97, etc.—; limitación del poder de dirección empresarial en relación con la sustitución de trabajadores y con las primas anti huelga y antiabsentismo —SSTC 123/92; 189/93—; repercusiones

participación pues en palabras de Vivero Serrano⁴¹ se posibilita una “mayor participación” de los trabajadores en conjunto para tomar decisiones acerca de los intereses comunes. Pese a la protección que se le atribuye a este derecho, o mejor dicho las garantías que posee, debe quedar claro que, en numerosas sentencias del Tribunal Constitucional y Supremo, el derecho a huelga ha quedado muy limitado. No obstante, según art.10.2 CE. debe quedar claro que toda norma relativa a derechos fundamentales se deberá interpretar según las directrices de la Declaración Universal de Derechos Humanos y tratados y acuerdos internacionales.

Ya que se habla de derechos humanos, tratados y acuerdos internaciones, el reconocimiento del derecho a huelga, en la Unión Europea, no es algo tan extraño como se creó. En la Carta de derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 1989, existe la posibilidad de poder recurrir, en caso de conflicto de intereses. Gracias a Gárate Castro⁴² se pudo apreciar en este apartado, que no fue sólo la anterior normativa europea la que tomó en cuenta al derecho a huelga, sino que adicionalmente en la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, en el art.28 se nos menciona que los trabajadores y empresarios, conforme al derecho comunitario y siguiendo sus legislaciones nacionales, tienen el derecho y la capacidad de negociación en caso de que se diese un conflicto. No obstante, ninguna de las dos cartas, ampara el desarrollo o regulación del derecho a huelga, únicamente el conflicto de intereses y aquí hay que tener cuidado para que las mencionadas cartas no lleven a ningún error durante este estudio. La normativa de la Unión Europea es clara, únicamente se desenvuelve en los ámbitos sociales que son relacionados con el Derecho del Trabajo. Es por tanto que, aunque se considere como un derecho fundamental en nuestra normativa nacional, para

procesales derivadas de la discriminación por el ejercicio del derecho de huelga—STC 90/87—; calificación de determinadas modalidades huelguísticas —STC 11/81; 72/82—; objetivos que pueden perseguirse —STC 11/81; 36/93—; servicios de seguridad y mantenimiento —STC 11/81—; vías traumáticas de finalización de la huelga— STC 11/81—; efectos sobre la relación de Seguridad Social —SSTC 13/84; 48/91. VIVERO SERRANO, J: *op.cit.*, pág.280.

Véase CEINOS SUÁREZ, A., *La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de huelga*, Ed.Comares, Granada, 2000.

⁴¹ VIVERO SERRANO, J.: *op.cit.*, pág. 280.

⁴² GÁRATE CASTRO, J.: *Derecho a Huelga*, Ed. Bomarzo, Albacete, 2013, pág.22-23.

la europea no cabe esa posibilidad y es un tanto extraño, pues ni en el derecho originario de la Unión se establece una regulación específica para el derecho a huelga⁴³

3. CONVOCATORIA, DESARROLLO Y FIN DE LAS HUELGAS.

A lo largo de los apartados anteriores de este estudio, hemos podido apreciar tanto la evolución de las huelgas, como sus cambios y formas de adaptarse a lo largo del tiempo, se ha dado una idea de cuál es el concepto y definición de huelga como una cesación de la prestación de trabajo que es impulsada de forma colectiva y concertada por los trabajadores. Este apartado se darán las ideas de convocatoria, desarrollo y fin de las huelgas.

Ahora bien, no se ha dado una idea clara de cómo se lleva a cabo esa acción colectiva por parte de los trabajadores, sabemos que según el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante LET en su art.4.1. e) la huelga se trata de un derecho laboral, considerado como

un derecho básico, la convocatoria de huelga se debe realizar por acuerdo de los representantes de los trabajadores, mediante reunión conjunta, se debe declarar por mayoría, la cual debe quedar registrada en la correspondiente acta. Además, el procedimiento puede dar comienzo por la propia decisión de los trabajadores, si son afectados en algún determinado conflicto colectivo, en estos casos, se procederá a una votación secreta y la decisión del procedimiento de huelga se deberá decidir por mayoría simple y con un acuerdo previo con las organizaciones sindicales del ámbito laboral al que afecte la huelga.

Los sujetos legitimados para la declaración de la huelga en ámbito empresarial o inferior son los propios trabajadores afectados por el conflicto, que se reunirán en una asamblea en la empresa o centro de trabajo al que pertenecen⁴⁴

⁴³ *Ídem*, pág.25-26.

⁴⁴ Estas ideas son extraídas del art.3.2. b del DLRT, el cual no toma en cuenta las ideas de los arts. 77 y ss. del Estatuto de los Trabajadores de la cual también depende la interpretación que tiene el derecho a la huelga como una “*participación colectiva necesaria*” extraída de la STC 11/1981, de 8 de abril, F.J 15.b.

Se deberá dar comunicación al empresario o grupo de empresarios afectados y del mismo modo a la autoridad laboral según el art.3.3 DLRT, mediante escrito en cinco días naturales antes de la fecha de inicio, como dato adicional, si se tratase de empresas de los servicios públicos, este aviso deberá ser de diez días naturales en vista del art.4 DLRT.

Dicha comunicación deberá expresar, tanto los objetivos como fecha de inicio de la huelga, así como las gestiones que realizaran para dar soluciones al conflicto. Estas incluyen los casos en los que cabe la posibilidad de un acuerdo interprofesional, en el que se establezca como requisito obligatorio, agotar los trámites de mediación antes de celebrar la huelga, se debe indicar si tras el agotamiento de estos plazos se ha alcanzado o no un acuerdo. Gracias a Gárate Castro⁴⁵ en este punto, se debe mencionar las STS del 23 y 24 de octubre de 1989, las cuales fueron establecidas por recurso de casación por infracción de ley y conforme al del art. 17.5 del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, el cual menciona que la huelga no se encuentra convocada si el escrito de comunicación no muestra que se ha intentado una mediación previa. Además, se debe informar sobre la composición del mencionado comité de huelga.

La huelga exige, un requisito fundamental dentro del desarrollo de ésta y es que se deberá designar un comité de huelga visto en art.5 DLRT, el cual estará formado por doce trabajadores como máximo, los cuales corresponderán a cada lugar de trabajo que ha sido afectado. El comité deberá ser partícipe en las actuaciones sindicales, administrativas o judiciales que se realizarán para poder dar una solución al conflicto. Del mismo modo, deben garantizar durante la huelga, unos servicios de seguridad y mantenimiento que se refleja en el art.6.7 DLRT, sobre las personas y las cosas, es decir, maquinaria, locales y demás. Es muy importante no confundir estos servicios de seguridad con los servicios mínimos, de los cuales nos ocuparemos más adelante en el estudio. Además, la negociación durante la huelga y mediación que se pueda desarrollar mediante la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social arts.8.2 y 9 DLRT.

⁴⁵ *Ídem*, pág.105.

El empresario y el comité de huelga designan el número de trabajadores que deben efectuar estos servicios. Los trabajadores designados no se pueden negar y deben ejecutar estas medidas, el comité debe garantizar esta medida. Garantizará los servicios necesarios y será el responsable de los daños ocasionados.

Siguiendo las reflexiones de Palomeque López y Álvarez De La Rosa⁴⁶, en lo que respecta a la normativa, nos menciona que, durante el desarrollo de la huelga se deberá respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas, quedando totalmente prohibida la sustitución de los trabajadores por “esquirolaje”⁴⁷ y según lo establecido en el art. 6.5 DLRT. De hecho, la STS de 5 de mayo de 2021, considera que se vulnera el derecho a huelga, por parte de la empresa, cuando los responsables de área sustituyen a los trabajadores huelguistas realizando sus funciones, aunque la empresa no haya dado de manera directa órdenes para ello, ya que el empresario siempre es el titular y responsable de la organización productiva, además de ello, se permiten los piquetes informativos.

Una de las formas de terminación de la huelga son los convenios colectivos, ya que pueden establecer soluciones a los conflictos que han dado origen al problema. Según lo visto y acorde con las reflexiones de Palomeque López y Álvarez De La Rosa y Gárate Castro⁴⁸, las huelgas pueden concluir por varios motivos: el primero, por una desconvocatoria, pues se entiende que se ha llegado a un acuerdo. Este acuerdo ordinario viene reflejado en el art.8.2 DRLT cuya síntesis aclara que, la negociación sirve para llegar a un acuerdo y es una forma de poner fin a lo que inició el conflicto, del mismo modo se puede poner fin a las huelgas en el sector público. Se debe distinguir que dentro de los acuerdos que se menciona, únicamente existen dos grupos, aquellos que cuando se logran, regulan las condiciones de trabajo y los que incluyen previsiones de carácter obligacional. Como ejemplos de los acuerdos en los que se regulan las condiciones de trabajo se pueden citar las STS de 28 de junio de 1994 y STS

⁴⁶ PALOMEQUE LOPEZ, M- ALVAREZ DE LA ROSA, M: *Derecho del Trabajo*, Ed. Universitaria Ramon Areces, Madrid, 2016, pág.432.

⁴⁷Es la práctica ejercida por aquellos empresarios que sustituyen a los trabajadores que ejercen su derecho a la huelga con otros trabajadores que desempeñan sus funciones. Existen dos modalidades; el esquirolaje externo, consiste en la contratación de nuevos trabajadores que ocupen los puestos de trabajo de forma temporal o definitiva y el esquirolaje interno, consiste en la sustitución de los huelguistas con trabajadores de la empresa que no ejercen su derecho a la huelga. Ambas modalidades están prohibidas por la Ley.

⁴⁸ GÁRATE CASTRO, J.: *op.cit.*, pág.129

de 27 de junio de 2011, ya que ambas culminan logrando que los acuerdos se lleven a cabo. Dichos acuerdos pondrán fin a la huelga y tendrán valor de convenio colectivo. El segundo motivo, por el que puede concluir la huelga es mediante la mediación de la inspección de trabajo; y, por último, por arbitraje obligatorio, que será establecido por el Gobierno y reanudará la actividad laboral.

3.1 EFECTOS (HUELGA LEGAL O ILEGAL)

Visto cómo surge la convocatoria, su desarrollo, y como culmina con su finalización, en este apartado se va a aclarar cuáles son los efectos de huelga, en concreto, efectos sobre aquellas personas, huelguistas, los cuales tienen un contrato de trabajo.

Durante el transcurso de la huelga, el trabajador suspende el contrato de trabajo por lo que no tendrá derecho a: salario, ni complementos salariales de los días u horas no trabajadas; dietas o indemnizaciones; parte correspondiente a las pagas extraordinarias. Por otro lado, el trabajador sí que tendrá derecho a las percepciones extrasalariales. El periodo de vacaciones no se ve afectado, ni en su duración ni retribución.

Respecto a la Seguridad Social, el trabajador permanece en situación de alta especial, esto es, se mantiene la situación de alta, pero sin la obligación de cotizar por parte del empresario y del trabajador.

Entendemos como una huelga “legal” aquella que en la que, como se mencionó anteriormente, se produzca una declaración previa mediante acuerdo de los representantes de los trabajadores hacia el grupo de empresarios.

Si la huelga se declara “ilegal” puede ser motivo de sanción, o despido disciplinario, existen algunos registros de casos de despido disciplinario considerados procedentes por la jurisprudencia pues se entiende que el trabajador ha participado de manera activa e instiga a compañeros.

Otros efectos que podemos encontrar son la prohibición de extinción del contrato de trabajo y de las sanciones disciplinarias. Según Gárate Castro⁴⁹, en su estudio de los efectos legales de la huelga y en síntesis del art.6.1 DRLT, expresa que la mencionada huelga está reconocida por el ordenamiento jurídico, no se trata de una libertad, se trata de un derecho de cada individuo. Pues bien, al tratarse de un derecho reconocido, la participación en las huelgas no debe llevar consigo ni despidos ni sanciones, pues se entiende que no se produce ningún tipo de incumplimiento en la relación contractual. Se debe entender que es muy distinto que el trabajador durante el desarrollo de la huelga actué de mala fe y produzca, por ejemplo, daños en la empresa, lo cual, claramente conllevaría su correspondiente sanción e incluso el fin de la relación laboral.

Otro de los efectos de la huelga legal es, por ejemplo, la prohibición de actos empresariales que conlleven sanciones indirectas. Pero el efecto más relevante y notorio que se puede apreciar es la prohibición a la contratación o sustitución de huelguistas. El concepto que hemos utilizado a lo largo del desarrollo de este estudio es el mencionado esquirolaje. Gárate Castro⁵⁰, y siguiendo lo establecido, en art.6.5 DRLT clasifica este tipo de actividad en dos vías: una externa, la cual consiste en la prohibición total por parte del empresario de sustituir a sus trabajadores durante el desarrollo de la huelga.

No obstante, aquí podemos apreciar una excepción, se permite la sustitución de trabajadores única y exclusivamente, y conforme al art.7 DRLT, cuando los empleados designados al mantenimiento de seguridad y de los servicios se negase a realizarlos.

En cuanto a la vía interna, queda totalmente prohibida la sustitución de los huelguistas por trabajadores de la misma empresa, ya sea por movilidad funcional o geográfica. Reflejo de esta idea se puede apreciar en la STC 33/2011, de 28 de marzo, y gracias al mencionado autor anterior, se puede extraer la idea del FJ 4: “*Ni los trabajadores que libremente decidieron no secundar la huelga, pueden sustituir el trabajo de sus compañeros*”. También se recoge en las STS de 23 y 24 de octubre de 1989, las cuales tachan a esta conducta como “reprobable”.

⁴⁹ GÁRATE CASTRO, J.: *op.cit.*, pág.180-185

⁵⁰ *Ídem*, pág.155

Avanzado un poco más en los efectos de la huelga legal, esta parte del estudio se centra, en la suspensión del contrato de trabajo. Como bien se sabe, el derecho a huelga produce unos efectos en la relación laboral, en concreto, se da una suspensión del contrato de trabajo, tal y como viene recogido en el art.45.1 LET. Además, las obligaciones recíprocas en la relación laboral se suspenden a raíz del art.45.2 LET. Dicha suspensión surte efectos desde el día en que se produce la huelga. En los supuestos en los que el trabajador o trabajadores se encontrasen en una suspensión de la relación laboral distinta, ya fuese por una incapacidad temporal, maternidad, paternidad o descansos semanales, no se les computará dicha suspensión sí coinciden esos momentos con el desarrollo de una huelga ⁵¹.

Los efectos varían si la huelga se declara legal o ilegal. Según Ceinos Suárez⁵² “*Con la huelga se pueden perseguir determinados fines, pero no todos ellos son lícitos*”. A continuación, el estudio analiza los efectos si la huelga es “ilegal”: el trabajador falta al trabajo, supuestamente de forma injustificada por lo que está incumplándose su contrato pudiendo ser despedido de forma disciplinaria.

Dicho esto, la autoridad laboral puede clasificar una huelga como “ilegal” en determinados supuestos recogidos en el art.11 DRLT⁵³. Ahora bien, la solución de los conflictos ha tenido distintas posiciones en la jurisprudencia, TS en materia de huelga. Se puede apreciar que tanto la STSJ de Andalucía de 16 de diciembre de 1992 y la STSJ de la misma Comunidad de 6 de octubre de 1994, en apoyo de la STSJ de Galicia de 14 de noviembre de 1996, concluyen en proteger el derecho a huelga, pues no admiten que se produzca una sustitución de trabajadores huelguistas; la STSJ de Cataluña de 18 de

⁵¹Véase: STSJ de País Vasco de 1 de julio de 2008, resolución 1787/2008

⁵²Véase: CEINOS SÚAREZ, A: *La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de huelga*, Ed.Comares, Granada,2000.

⁵³ La huelga es ilegal: a) Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados. b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan. c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido por laudo. d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley, o lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos.

Se declara inconstitucional el inciso destacado del apartado b) por Sentencia del TC 11/1981, de 8 de abril. Ref. BOE-T-1981-9433. Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre las relaciones de trabajo. BOE, núm.58, de 9 de marzo de 1977.

mayo de 1995, no comparte esta posición ya que su postura es firme en cuanto a la aprobación de sustitutos para cubrir las plazas vacantes de los huelguistas.

Un efecto adicional, en los supuestos en lo que la huelga se declare “ilegal” es, como bien mencionamos anteriormente, la suspensión de contrato. Dicha suspensión puede llevar consigo el fin de la relación laboral por vía de un despido disciplinario, pues se entiende, a tener del art. 54 LET, que se dan una serie de motivos, los cuales causan el efecto opuesto a los casos en que la huelga se declare “legal”.

Entre estos efectos se aprecia, la reserva del puesto de trabajo recogida en el art.48 LET, la cual supone la suspensión del contrato laboral únicamente en los supuestos en los que la huelga se declare “legal”, no en los casos de huelga “ilegal”. No se podrá sancionar a los trabajadores cuya participación en la huelga “ilegal” sea pasiva. Además, los trabajadores que se unan a esta huelga serán responsables patrimoniales en los casos en los que se originen daños y perjuicios causados en la empresa o a terceros. La mencionada responsabilidad es el reflejo de los arts. 1101 y 1902 del Código Civil.

Se podrá establecer un sistema de sanciones retributivas por parte de los empresarios hacia los trabajadores que participen en la huelga “ilegal”, la cual podrá computar como

abstención laboral y de igual forma se podrá adoptar medidas de reducción en duración y retribución de vacaciones⁵⁴, según el tiempo de participación en la huelga “ilegal”.

Como se ha podido ver los efectos sobre la huelga, ya sea declarada “legal” o “ilegal” son variados. No obstante, existen numerosos más, este estudio únicamente ha abordado los más relevantes relacionados, en parte, con los trabajadores.

4. MODALIDADES DE HUELGA.

Tras los efectos que causan los dos tipos de huelgas que hemos analizado en el apartado anterior, en el desarrollo de éste, se procederá a realizar un estudio de cuáles y cuántas son las modalidades que podemos encontrar en el plano social.

⁵⁴ Véase: CEINOS SÚAREZ, A: *op.cit.*, pág.112.

Como bien se ha estudiado, la huelga es la suspensión colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores cuyo fin es el de conseguir unas mejoras en las condiciones de trabajo o defender los derechos sociales. La OIT, clasifica la huelga como: “*Un mecanismo que disponen las personas, en concreto los trabajadores y con la ayuda del movimiento y organizaciones sindicales, para la defensa y promoción de los intereses, tanto económicos como sociales*”.

Cabe mencionar que existen algunos tipos de huelga que no fueron mencionadas en el apartado anterior, pues únicamente se analizó el tipo de huelga “legal” o “ilegal”, que no son las únicas, entre las numerosas que existen podemos encontrar la huelga de celo, de brazos caídos, la de consumo, de hambre, revolucionaria, vientes o de estudiantes (no tan notoria esta última en España). Por su extensión podemos encontrar la huelga general, por su legalidad mencionamos las dos anteriores (legal o ilegal) además de la huelga política (la que está motivada por causas político-ideológicas o ajenas al interés profesional), de solidaridad o de apoyo (las convocadas por colectivos de trabajadores distintos al colectivo que está ejerciendo su derecho de huelga), novatoria (cuyo objetivo es alterar lo pactado en convenio colectivo⁵⁵).

Visto esto, se procederá a recoger las ideas de las modalidades de huelga según Ceinos Suárez⁵⁶. No obstante, la que se procederá a estudiar será la huelga laboral. En primer lugar, se puede mencionar a las huelgas abusivas o ilícitas, cuya regulación se encuentra en el art.7.2 DRLT y en síntesis establece que las huelgas realizadas por diferentes trabajadores de distintos sectores productivos o cualquier forma colectiva de alterar el trabajo que no sea la huelga se considerarán ilícito. Es por ello que, el TS acuerda que la modalidad recogida en el anterior art.7.2 las considera ilícitas.

Otra modalidad son las huelgas estratégicas⁵⁷, la cual es considerada abusiva. La jurisprudencia tiene dos puntos de vistas acerca de esta modalidad de huelga y es por ello que, el TC entiende como huelga estratégica, aquella en la que hay un abuso para que trabajadores no huelguistas participen en el desarrollo de la misma. Habíamos visto anteriormente lo recogido en la STC 11/1981, de 8 de abril, la cual defendía el derecho

⁵⁵Véase: <https://www.derecholaboral.info/2016/01/huelgas-ilegales-huelgas-politicas-solidaridad-novatorias.html> (fecha de última consulta: 26 de abril de 2022)

⁵⁶ CEINOS SÚAREZ, A: *op.cit.*, pág.63.

⁵⁷ CEINOS SÚAREZ, A: *op.cit.*, pág.65.

a huelga como un derecho individual y según la idea de huelga estratégica del TC el ejercicio de huelga de un grupo determinado termina afectado a todos, y es por ello, es que esta modalidad de huelga se considera abusiva.

También, el TS entiende esta modalidad de huelga como abusiva también, pero desde otro punto de vista, ya que existen dos elementos que la desarrolla: el elemento objetivo, pues entiende que hay convocatoria por parte de los trabajadores en un determinado sector laboral; y un elemento subjetivo, pues dicha convocatoria irá dirigida únicamente a aquellos que logren frenar la producción en el sector que desean. Para aclarar mejor el entendimiento de esta modalidad y acorde con la anterior mencionada autora, la huelga estratégica pretende causar una interrupción dentro del proceso productivo de la empresa, a través de una cesación de la actividad de todos los trabajadores por la toma de esa decisión de únicamente unos cuantos ⁵⁸.

Encontramos, otra modalidad de huelga, en este caso, se trata de la huelga intermitente⁵⁹. Considerada también abusiva no se encuentra en el ámbito de aplicación del art. 7.2 DRLT. Por lo tanto, la consideración del TC de declararla ilícita recae en el supuesto de no estar recogida en el anterior art. Para entender esta modalidad, consiste en alternar horas o jornadas de huelga con horas y jornadas de trabajo, en medio del desarrollo de un conflicto. Una de las razones por las que se le declara abusiva a esta modalidad es porque el desarrollo de ésta puede ocasionar una serie de daños a la otra parte ⁶⁰.

Por su parte, el TS pese a lo que recoge el art. 7.2 DRLT, es decir, los supuestos en los que la huelga tenga un grado de ilicitud consideran que esta modalidad si goza de cierta licitud, pues corresponderá comprobar la ilicitud del acto. Por lo general suelen ser las

⁵⁸ Un ejemplo de esta modalidad de huelga, la podemos encontrar cuando se convocó una huelga a todos los miembros de un sindicato minoritario (Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios) contra RENFE, quien interpuso una demanda de conflicto, pues declaraba la ilegalidad de dicha huelga. STS del 3 de abril, de 1991

⁵⁹ *Ídem*, pág.67.

⁶⁰ Un ejemplo en el cual esta modalidad de huelga no ocasionó daños hacia la otra parte y la forma de desarrollo transcurrió de forma normal, fue en el caso en el que se pedía el pago de una serie de retribuciones que correspondían a los trabajadores, pues hacía meses que el pago de las nóminas se retrasaba, por ende, la convocatoria de la huelga tenía un fin legítimo de defensa de los intereses básicos de los trabajadores. El desarrollo de esta viene recogido en la STSJ de Madrid de 31 de mayo 2019, resolución 613/2019.

empresas las encargadas de realizar el análisis preciso para lograr eliminar el carácter de ilicitud de las huelgas ⁶¹. Para lograr este objetivo, según Ceinos Suarez⁶², no basta con presentar los análisis necesarios en los que se muestren las futuras pérdidas que la empresa tenga por culpa de la convocatoria y desarrollo de la huelga, sino que además debe demostrarse los esfuerzos que requieren la actividad conflictiva y las exigencias que genera dicha actividad.

Otra modalidad de huelga relevante es la que se denomina huelga rotatoria, cuya finalidad es la de afectar seriamente a la coordinación de la producción, de forma sucesiva en las diversas unidades de producción de las empresas en las que, obviamente, se producen paros en la realización de los trabajos. Se debe tener en cuenta que dicha modalidad es considerada también como abusiva, pues logra tener un efecto desorganizativo en los elementos y capacidad de producción de la empresa: Por lo tanto, entendemos la huelga rotatoria cuando los paros en el trabajo se dan de forma sucesiva

y en cadena por los trabajadores en todas las áreas de la actividad de la empresa, poniendo en peligro el desarrollo de la actividad de la empresa, dicha actividad en cadena pone en el peligro el desarrollo de la actividad de la empresa.

En último lugar y siguiendo a Ceinos Suárez, haremos mención a la modalidad de huelga con ocupación del lugar del trabajo⁶³, que según lo recogido en el art. 7.1 ,10 y 11 DRLT, se entiende como: *“Las huelgas con ocupación de lugares de trabajo suponen un ilegal ingreso en los locales o una ilegal negativa de desalojo frente a una legítima orden de abandono. Siempre y cuando impliquen un notorio peligro de violación de los bienes y personas dentro de la empresa”*. Ahora bien, se sabe que el desarrollo de las huelgas se debe llevar a cabo sin lograr ocupar los centros en donde se realiza la actividad laboral, no obstante, el TC tiene una postura especial, para esta modalidad, la cual consiste en se admite la ocupación del espacio laboral, es decir, permite que el desarrollo de la huelga se produzca dentro del ámbito empresarial

⁶¹ Véase: STS de 25 de febrero de 6 de julio de 1982.

⁶² Para lograr una mejor comprensión de esta modalidad, la podemos entender con más lucidez con el ejemplo del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, sentencia de 11 de octubre de 2011, Ponente: López García de la Serrana, José Manuel (desarrollada con la ley 224438/2011)

⁶³ CEINOS SÚAREZ, A: *op.cit.*, pág.68.

siempre que, se respete y no se pongan en peligro, los valores constitucionales que fueron mencionados anteriormente en la STC 11/1981, de 8 de abril.

Se debe tener en cuenta que, esta modalidad de huelga no se puede denominar como tal, pues intervienen dos factores: primero, de ellos es el cese de trabajo; y el segundo, la ocupación del centro. Para Ceinos Suárez, que desarrolla ideas de García-Perrote Escartín⁶⁴, en el supuesto de que se quiera aceptar la huelga con ocupación del centro de trabajo como una de las modalidades de huelga, se deberá considerar como una que no culmina con la negación unitaria de cesar el trabajo, sino que dicha cesación deberá ir acompañada de la ocupación del lugar de trabajo.

Por su parte, el TS también ha dado su punto de vista acerca de esta modalidad. Si analizamos los supuestos en los que se hayan producido esta “modalidad” de ocupación de centros de forma agresiva por parte de los trabajadores, es cuando se le podría considerar una huelga ilícita. Al contrario, que dicha ocupación se diese de forma pacífica, se podría considerar como lícita la huelga, pero se debe tener suma cautela de que no se vulneran los derechos protegidos. Ejemplo de ello viene reflejado en las respectivas STS de 7 de marzo de 1985 y de 20 de marzo de 1991, considerando que el derecho a la libertad de aquellos trabajadores que no están huelga, prueba que no se vulnera los derechos protegidos.

Queda claro que, pese a que hemos mencionado algunas modalidades de huelgas, su desarrollo y forma son diversas, unas consideradas lícitas y otras no tanto. Los puntos de vista del TC como del TS nos han ayudado a comprender mejor y desarrollar de la mejor forma posible este apartado. Se mencionó anteriormente que, que se debe tener especial atención en cuidar los derechos protegidos constitucionalmente y como cabe esperar uno de los derechos que recoge CE es el de establecer los servicios mínimos, de lo cual versa el siguiente apartado del estudio.

⁶⁴GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *La huelga con ocupación del centro de trabajo*, Ed. Akal, Madrid, 1981, pág.45.

5. SERVICIOS ESENCIALES Y MÍNIMOS.

Durante el desarrollo de la huelga, como vimos en uno de los apartados anteriores de este estudio, el comité de huelga debe garantizar unos servicios de mantenimiento y seguridad, los cuales se pueden entender como aquellos que deben darse para la protección de los bienes empresariales. Ahora bien, se debe tener en cuenta la existencia también de un mantenimiento de los servicios esenciales durante el desarrollo de la huelga. Según Gárate Castro⁶⁵, son considerados esenciales, aquellos que se consideran como tales a criterio de la comunidad, es decir, el desarrollo del propio servicio vaya encaminado hacia la consecución de derechos y libertades. Esta idea que es proporcionada queda plasmada, también, en la STC 26/1981, de 17 de julio, cuya síntesis nos aclara que son servicios esenciales las actividades que desarrollen bienes o derechos fundamentales.

Debemos entender que los servicios esenciales son la antesala del desarrollo de los servicios mínimos para la comunidad. Los servicios esenciales son aquellos que, durante la huelga, se siguen prestando con el fin de evitar daños a comunidad en la que la huelga se desarrolla. Considerados por el art. 10.2 DRLT como “*servicios de reconocida e inaplazable necesidad*” tienen un carácter especial, pues se encargan de cubrir necesidades relativamente importantes en la sociedad.

Otra idea para entender mejor que son los servicios esenciales es la proporcionada por Torrente Gari, la cual hace entender como esencial, aquellos encargados de satisfacer necesidades que van relacionadas con derechos y libertades fundamentales de la población.⁶⁶

Quién es el encargado de establecer los servicios esenciales es una cuestión que no se ha abordado. Desde el momento en el que la empresa tiene el preaviso de celebración de la huelga, la misma debe dirigirse a la autoridad gubernativa, la cual será la encargada de

⁶⁵ GÁRATE CASTRO, J.: op.cit., pág. 56-59

⁶⁶ Se entiende como servicio esencial, la idea que plasma la Sentencia de la Audiencia Nacional de 6 de junio de 1980: «Son esenciales para la comunidad aquellos (servicios) que posibilitan a sus miembros el ejercicio de los derechos y libertades básicas, entre los que se encuentran el de circular por el territorio nacional». TORRENTE GARI, S: “Huelga, servicios esenciales, servicios de seguridad y mantenimiento: La nueva regulación”, *Revista Estudios Financieros*, núm. 113-114, 1992, pág.115.

mínimos. Y es por ello, que el TC ha perfilado y delimitado el concepto de forma que se pueda entender como servicios mínimos, las siguientes ideas: se deberá tener en cuenta los dos bandos, es decir, el derecho de los trabajadores en huelga y el perjuicio de la población, y los bienes que son protegidos y pueden ser dañados por la celebración de la huelga. No importa el establecimiento de los servicios mínimos por una autoridad o privada, los bienes que se deben proteger durante estos periodos son los que afectan a los derechos y libertades públicas y hasta el día de hoy, el TS ha declarado servicios esenciales los de transporte, sanidad, radio y televisión, enseñanza y aquellas actividades de función pública que tengan que ver con la administración de las localidades.

Pues bien, los servicios mínimos, visto lo mencionado anteriormente, no deben ser establecidos por las partes, ni por los trabajadores ni por las empresas encargadas de prestar los servicios esenciales. Existe un tercer implicado para establecer esto. Tanto en el fundamento jurídico 18⁶⁸ de la STC del 11/1981, de 8 de abril y como en el contenido art.10 DLRT, se deja apreciar que será el Gobierno quien tenga la autoridad para decretar los servicios mínimos, pues se entiende que se trata de una garantía para la población y para los huelguistas. Esta autoridad deberá limitarse a establecer la cantidad de trabajadores y servicios que cubran la prestación de servicios mínimos.

El proceso concluye con el establecimiento de qué trabajadores serán los encargados de cubrir los servicios mínimos. Esta responsabilidad concierne a la empresa, pero en ocasiones también recae sobre la decisión colectiva de los trabajadores. Pues bien, para

⁶⁸ El art. 28 de la Constitución es muy claro en el sentido de que, la ley ha de establecer las garantías precisas para asegurar en caso de huelga el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. [...] claro que ocurre así cuando se impide o se obstaculiza gravemente el funcionamiento de lo que la Constitución llama «servicios esenciales de la comunidad». En la medida en que la destinataria y acreedora de tales servicios es la comunidad entera y los servicios son al mismo tiempo esenciales para ella, la huelga no puede imponer el sacrificio de los intereses de los destinatarios de los servicios esenciales. El derecho de la comunidad a estas prestaciones vitales es prioritario respecto del derecho a la huelga. El límite de este último derecho tiene plena justificación y por el hecho de establecerse tal límite no se viola el contenido esencial del derecho. El art. 10, párrafo 2.º, del Real Decreto-Ley 17/77 dispone 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. Esta última norma se encuentra en clara correlación con la norma constitucional y no puede por ello ser tildada de inconstitucional. (STC 11/1981, de 8 de abril. BOE núm.99, de 25 de abril de 1981).

entender mejor cuáles son los pilares y la forma de establecer estos servicios mínimos, se recoge algunos ejemplos normativos: Real Decreto 130/2010 , de 12 de febrero, por el que se establecen las normas para garantizar el funcionamiento de los servicios mínimos esenciales en la corporación RTVE, S.A., y en las sociedades mercantiles estatales TVE, RNE., en el que se aprecia las normas necesarias para poder garantizar, de forma adecuada, los servicios mínimos en la corporación de Radio Televisión Española y Radio Nacional Española; Real Decreto 1477/1988, de 9 de diciembre, por el cual se establecen los servicios mínimos esenciales para la realización de la actividad encomendada a las empresas de refino de petróleo.

Se mencionó que es el Gobierno quien será el encargado del establecimiento de los servicios mínimos, pero se entiende que el gobierno a su vez se subdivide en varias organizaciones según el territorio que abarque la celebración de la huelga. Pues bien, el encargado del ámbito estatal será el Gobierno de la nación, y como establece el art. 98.1 CE quedará compuesto por el Presidente, Vicepresidentes y en su caso, Ministros y demás miembros que establezca la ley. En el ámbito autonómico, la STC 33/1981, de 5 de noviembre, establece que los encargados de establecer estos servicios será el Consejo de Gobierno de la determinada Comunidad Autónoma en conjunto con el presidente. No obstante, se puede delegar esta autoridad a los consejeros y si se tratase de un ámbito de la Administración local, los encargados serán los alcaldes y presidentes de las Diputaciones provinciales.

Por último, serán los empresarios quienes designen a los trabajadores encargados de cubrir estos servicios mínimos. Esta decisión deberá ser siempre justificada, tal y como recoge la STC 123/1990, de 2 de julio, para ello, se podrá incluso, designar a huelguistas o partes de los sindicatos que declararon la huelga⁶⁹.

En vista de que se puede designar a los antes mencionados, el TS considera si dicha asignación se establece o no como una vulneración de los derechos fundamentales y

⁶⁹ Prueba de ello, es el Auto Social del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec. 2687/2009 de 08 de abril de 2010, cuya síntesis se aprecia un despido por incumplimiento de los servicios mínimos.

libertades sindicales. Analizando la STS de 28 de mayo de 2003, se extraen una serie de ideas, si se dan supuestos en los que el comité de huelga se negase a cubrir los servicios, la empresa podrá enviar a un número de trabajadores, siempre y cuando las razones estén justificadas. Para entender si dichas razones están o no justificadas se debe tener en cuenta que el derecho a huelga es una actividad cambiante, pues experimenta tanto limitaciones como restricciones en el desarrollo de su ejercicio por estar relacionada con derechos o bienes que son constitucionalmente protegidos. Tras esto, se debe tener en cuenta las circunstancias de la huelga y cómo afectará a la necesidad de los servicios, pues debe existir un equilibrio en la proporción entre lo que establecen los huelguistas y las consecuencias que tendrán los usuarios de los servicios que verán afectados. Es por ello, por lo que la determinación de estos debe tener unas garantías. En contexto con la sentencia que estamos mencionando, el TS plantea que, en este caso, los servicios desarrollados fueron los de seguridad, cuya finalidad era atender alguna incidencia en el desarrollo de la huelga.

Visto quiénes son los encargados y cómo se establecen los servicios mínimos, queremos mencionar qué ocurre si se produce un incumplimiento en los servicios mínimos. Para ello, basándonos en el análisis de la jurisprudencia junto con la opinión de Garate Castro⁷⁰, se menciona que los supuestos en los que se dé una negativa ante la realización, por parte de los trabajadores, de los servicios mínimos, no conlleva declarar la huelga como ilegal⁷¹. Únicamente la responsabilidad quedar´ en manos de la empresa, la que tomará medidas disciplinarias hacia el grupo de trabajadores, pues dichas medidas podrán llevar consigo un despido disciplinario entre otras sanciones, incluso económicas, tal y como recoge la STC 123/1990, de 2 de julio⁷².

Durante el desarrollo de este estudio y a través al análisis de diversos autores, hemos visto como la huelga se ha ido desarrollando a lo largo del tiempo, su cambios y adaptaciones, del mismo modo, se ha aclarado qué entendemos como huelga con

⁷⁰ GÁRATE CASTRO, J.: op.cit., pág.78-80.

⁷¹ Se había aclarado de mejor forma, que es lo que se considera como una huelga ilegal.

⁷² En su fundamento jurídico 5, establece literalmente: “Del derecho a huelga reconocido en el art. 28.2 C.E. no cabe derivar (...) un derecho del trabajador designado para cumplir un servicio mínimo a examinar en cada caso la legalidad de la medida gubernativa y empresarial que imponen dichos servicios, y en función de ese juicio de legalidad, cumplirlo o no cumplirlo.”

diversas acepciones y cuáles son sus modalidades. Todo este estudio ha sido desarrollado con vistas a España, ahora bien, desde el comienzo del mismo se ha mencionado a una gran organización encargada de las regulaciones del trabajo, es decir la OIT. Dicha organización también tiene su punto de vista y medidas de cómo entender la huelga, las cuales serán analizadas en el siguiente y último apartado de este estudio.

6. PRINCIPIOS SOBRE EL DERECHO A HUELGA DE LA OIT.

Como se mencionó la OIT no ha regulado la huelga como lo hace la legislación española. Únicamente se ha pronunciado mediante convenios y recomendaciones, los cuales no son tan claros respecto al derecho a huelga. No obstante, cabe destacar que aún sin una legislación específica que se encargue de materializar el derecho a la huelga, existe un convenio que involucra a casi todos los estados miembros de la Unión Europea, se trata del Convenio N.º 87 sobre la libertad sindical, relacionado en parte con el desarrollo del derecho a huelga.

No se explica ni se menciona el derecho a la huelga en este convenio, aún así, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en adelante (CEACR) formada por 20 expertos legales nombrados por el Consejo de Administración de la OIT y en colaboración con el Comité de Libertad Sindical, han logrado considerar y defender el derecho a huelga, dentro del cuerpo normativo del propio Convenio N.º 87, en concreto en su art.3⁷³. Estos órganos han reconocido, en varias ocasiones, como un derecho fundamental el desarrollo del derecho a huelga.

Se puede mencionar una característica especial del Comité de Libertad Sindical, es el encargado de dar a conocer y resolver todas las quejas relacionadas con la vulneración o violación de los derechos que les son propios, es decir, los sindicales. De esta forma a comienzos del año 1952, este Comité, estableció que el derecho a huelga es un medio básico que tienen los trabajadores y organizaciones para la defensa y protección de sus

⁷³ Art. 3: 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

intereses. Ahora bien, como organizaciones se debe tener en cuenta el art.10 del Convenio N°.87 ⁷⁴. De esta forma, la OIT conjuntamente con estos dos órganos, han materializado de forma poco notoria el derecho a huelga, pues como bien se sabe, el ejercicio de este derecho varía según las legislaciones de cada país. Cada estado miembro obliga para que este derecho se pueda ejercer y sea considerado lícito, que se cumpla una serie de requisitos. Pues bien, como se sabe, el derecho comunitario prevalece sobre las normas del derecho interno de los estados miembros, es decir, se trata de una primacía del derecho comunitario sobre el interno, es por ello y tras una serie de quejas hacia el Comité de Libertad Sindical sobre las condiciones para poder ejercer el derecho a huelga, que mediante una serie de resoluciones y según el estudio de Gernigon, Odero y Guido, se estableció una serie de principios fundamentales para poder ejercer y considerar la huelga como lícita⁷⁵.

Pese a estos principios básicos y la noción que la OIT transmite sobre el derecho a la huelga, es decir, clasificarlo como un derecho fundamental, no lo encuadra como un derecho absoluto, pues tal y como se señalan Gernigon, Odero y Guido⁷⁶, para garantizar que este derecho funcione óptimamente se debe producir un equilibrio necesario entre los derechos de la sociedad de cada país. De este modo, se producirán aquellas huelgas que amparan los dos órganos antes mencionados, pues se celebrarán conforme a la legalidad de cada estado miembro o país adscrito.

⁷⁴ Art.10: En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.CO87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. 1.948. núm.87.

⁷⁵La obligación de dar un preaviso. La obligación de recurrir a procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje. La obligación de respetar un determinado quórum y de obtener el acuerdo de una mayoría de trabajadores para la realización de la huelga.

La celebración de una votación secreta para decidir la huelga. La adopción de medidas para respetar los reglamentos de seguridad y de prevención de accidentes. La imposición de un servicio mínimo en las empresas, en determinados casos. La garantía de la libertad de trabajo de los no huelguistas. Gernigon, A. Odero y H. Guido. “Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 117 (1998), núm. 4, 2000, pág.26.

⁷⁶ Gernigon, A. Odero y H. Guido.*op.cit.*, pág.44.

Se debe mencionar que la OIT hace recomendaciones en los supuestos en los que la realización y ejercicio del derecho a huelga lleve consigo consecuencias negativas, tales como la destrucción de la propiedad de los empresarios, entre otras muchas. Dichas recomendaciones coinciden con lo que en este estudio se mencionó anteriormente, es decir, si se llegasen a estos límites, se podrían considerar sanciones de tipo penal e incluso económicas para los trabajadores u organizaciones sindicales que produzcan estos incidentes.

Para concluir de forma clara sobre cuáles son los principios de la OIT y haciendo síntesis del estudio de Gernigon, Otero y Guido⁷⁷, queda claro la inexistencia de normas que se encarguen de la regulación del derecho a huelga. No obstante, existen casos debidos a algunas de las resoluciones tanto del Comité de Libertad Sindical como la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que han logrado establecer una pequeña guía para regular el derecho; quedó claro que el derecho a huelga se establece como un importante derecho fundamental pero no absoluto pues deberá encontrar el equilibrio en la sociedad para que se desarrolle de forma adecuada. Se mencionan algunos de los principios que existen de la OIT, pues este estudio sólo ha considerado los más relevantes: Debe existir una conciliación, mediación y arbitraje voluntario y en algunos supuestos obligatorios, siempre que se declare la huelga se deberá hacer mediante quorum y mayoría; se debe respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas; existirán casos en el establecimiento también de servicios mínimos; se podrá declarar ilegal la huelga por incumplimiento de los requisitos generales; el desarrollo de estas dependerá siempre de la normativa de cada país; existen garantías que protegen la actividad sindical; de igual forma para mencionar algunos principios más, se pueden establecer los piquetes de huelga y de igual forma una movilización forzosa por parte de los trabajadores como última mención la OIT también establece un principio sobre la deducción de los días de huelga y en último lugar, se dan una serie de restricciones sobre el derecho a la huelga en diferentes países⁷⁸.

⁷⁷ *Ídem*, pág. 19-56.

⁷⁸ *Ídem*, pág. 51-57.

7. CONCLUSIONES.

Vista la evolución que el derecho a huelga a sufrido desde sus comienzos en España, se puede decir que, pese a que no existe una ley concreta que regule este derecho que desde sus inicios fue perseguida e incluso tipificado como el derecho de asociación, con el transcurso de los años, ambos derechos fueron legalizados y en el caso del derecho a huelga incluso fue normalizado dentro de la Constitución Española de 1978.

Su regulación va vinculada al Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo , sobre las relaciones de trabajos y tal y como se ha mencionado a la largo del desarrollo de este estudio, el encargado de interpretar lo recogido en esta normativa es el Tribunal Constitucional, pues su criterio ha servido durante mucho tiempo para responder sobre cualquier duda o controversia a la hora de desarrollar este derecho protegido constitucionalmente y que por su ubicación sistemática ha logrado incorporarse dentro del grupo de derechos fundamentales.

Tras esto se pudo apreciar la existencia de diversas modalidades de huelgas entre las que destacan la “legal” e “ilegal”, esto quiere decir que según se clasifique la modalidad de huelga, los tribunales o la autoridad gubernativa podrá declararla lícita o ilícita. Cabe destacar que durante el estudio únicamente se mencionó el derecho de los trabajadores en régimen de dependencia, pero este derecho es también desarrollado por los empleados públicos, no obstante, existen ciertos grupos profesionales a los que el derecho a huelga es inaplicable tales como los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado.

El derecho a huelga contiene una serie de etapas pues comienza con su convocatoria, sigue con el desarrollo y culmina con la finalización, pues se ha entendido y gracias a la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril, que se trata de una acción colectiva en el cese de la actividad laboral. Se debe entender que existen unas consecuencias en los supuestos de que la huelga se declare no conforme al derecho.

Y puestos ya en esto, la Constitución Española, ha establecido límites para el ejercicio de este derecho, pues al celebrarse este acto se debe garantizar unos servicios esenciales

que desemboquen en unos mínimos los cuales pueden variar únicamente en los supuestos de estado de alarma, excepción y sitio, siendo estos dos últimos supuestos los únicos capaces de suspender e incluso prohibir el derecho a huelga.

De tal forma y para concluir, el derecho a huelga se trata de un derecho protegido constitucionalmente que goza de una serie de garantías que le dan el hecho de ser una disposición administrativa con fuerza de ley en concreto, un Real Decreto Ley, cuya interpretación en parte ha sido gracias al Tribunal Constitucional y el cual posee unos límites que debe garantizar para el óptimo desarrollo de este.

8. Bibliografía.

ALVAREZ GALVEZ, I. (2001): *Sobre el concepto de derecho subjetivo de Hans Kelsen*. Boletín de la Facultad de Derecho (Universidad Europea de Madrid), núm. 17, pág.28-56.

Carr, R (1983). *España: de la Restauración a la democracia, 1875-1980*. Ediciones Ariel. Barcelona.

CEINOS SUÁREZ, A. (2000), *La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de huelga*, Ed.Comares, Granada, pág. 63-112.

Derecho Laboral: Tipos de huelgas ilegales: huelgas políticas, de solidaridad, y novatorias (en línea) disponible en: <https://www.derecholaboral.info/2016/01/huelgas-ilegales-huelgas-politicas-solidaridad-novatorias.htm> (fecha de última consulta: 26 de abril de 2022).

GÁRATE CASTRO, J. (2013): *Derecho a Huelga*, Ed. Bomarzo, Albacete, pág.22-80.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. (1981): *La huelga con ocupación del centro de trabajo*, Ed. Akal, Madrid, pág.45.

GERNIGON, A. ODERO Y H. GUIDO (2000). “Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 117 (1998), núm. 4, pág.19-57.

Historia de España: El Bienio Reformista (en línea) disponible en: <https://historiaespana.es/edad-contemporanea/bienio-reformista> (fecha de última consulta: 26 de abril de 2022)

Iberly -El delito de sedición (en línea) disponible en: <https://www.iberley.es/temas/delito-sedicion-47991> (fecha de última consulta: 26 de abril de 2022)

KORSBAEK, LEIF (2018). “Max Gluckman, el funcionalismo y el estructural funcionalismo”. En: Boletín de Antropología. Universidad de Antioquia, Medellín, vol. 33, N.º 56

LOPEZ PINTOR, R. (1986); Sociología Industrial, Ed. Alianza, Madrid, pág.233.

LUQUE BALBONA, D. (2013) “La forma de las huelgas en España, 1.905-2010. *Revista Política y Sociedad*, núm. 50, pág.238-257.

MARIN ARCE, J. (1996): “*La Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS): una experiencia de unidad de acción sindical durante la transición*”, Espacio, Tiempo y Forma, Serie V, H." Contemporánea, t. 9.

NAVARRETE LORENZO, M. – PUYAL ESPAÑOL, E. (2019) “Conflictividad laboral: La Huelga, Concepto, estadísticas y teoría”, *Revista Acciones e Investigaciones Sociales*, núm. 3, pág.141-158.

PALOMEQUE LOPEZ, M- ALVAREZ DE LA ROSA, M (2016): *Derecho del Trabajo*, Ed. Universitaria Ramon Areces, Madrid, pág.432

PECES- BARBA MARTÍNEZ, G. (1995), Curso de Derechos Fundamentales, pág. 40-53.

PRESTON, P. (1983). «La crisis del franquismo (1969-1977)». *Historia 16* (Madrid: Información y revistas S.A.) (Extra XXV - Historia de España, n.º 13

Publico (2012) *El 14N: la primera huelga internacional del siglo XXI* (en línea) disponible en: <https://blogs.publico.es/dominiopublico/6088/el-14n-la-primera-huelga-internacional-del-siglo-xxi/> (fecha de última consulta: 26 de abril de 2022)

SANCHEZ-GIRON MARTINEZ, B. (2021): “El Derecho a huelga en la era digital: el esquirolaje tecnológico”, *Revista Estudios de Deusto*, vol.69/1, pág.41.

TORRENTE GARI, S. (1992): “Huelga, servicios esenciales, servicios de seguridad y mantenimiento: La nueva regulación”, *Revista Estudios Financieros*, núm. 113-114, pág.115.

VALLETA, M. (2006); Diccionario Jurídico. *Colección diccionarios temáticos*. Ed. Valleta, Buenos Aires.

VIVERO SERRANO, J. (2002): *La Huelga como Derecho Fundamental*. Anales de la facultad de Derecho (Universidad de la Laguna), pág.263-280.