

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2022/23
Convocatoria: Junio 2023

EL DERECHO DE HUELGA ESPAÑOL

The Spanish right to strike



Realizado por el alumno/a D. Alejandro Barba Galván.

Tutorizado por el Profesor/a Dña. Marta Teresa Soriano Torres.

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

Área de conocimiento: Filosofía del Derecho.

ABSTRACT

The TFG that we have in our hands is an analysis and in-depth study of the so important article 28 of our current Spanish Constitution of 1978.

The study in question is based on several points, in which, among others, we will begin with an introduction where the main idea of the study will be exposed, the right to strike developed in our EC. We will be able to see both the birth of the right to strike and its origins in Egypt, with Ramses III and the first strike in history carried out by the guild of artisans, as well as its constant evolution over time.

We will see a comparison of the Spanish right to strike with the French right to strike, a European country geographically close to Spain. After this data, we will analyze in depth the Spanish law, looking at the legal definition of strike, legal limitations, subjects of the strike, its typology and its effects.

To finish the work, we will close it with a conclusion where we will make a personal analysis of the evolution of the right to strike, what has led to the elaboration of this work and acknowledgements.

Key Words: Right to strike, strike, workers, Spanish Constitution, Statutes, Laws.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El TFG que tenemos entre manos se muestra un análisis y estudio en profundidad del tan importante artículo 28 de nuestra vigente Constitución Española de 1978.

El estudio en cuestión se basa en diversos puntos, en los cuales, entre otros, comenzaremos con una introducción donde se expondrá la idea principal del estudio, el derecho a huelga desarrollado en nuestra CE. Podremos ver tanto el nacimiento del derecho de huelga y sus orígenes en Egipto, con Ramsés III y la primera huelga de la historia llevada a cabo por el gremio de artesanos, como su constante evolución a lo largo del tiempo.

Veremos una comparativa del derecho de huelga español con el derecho de huelga francés, país europeo y geográficamente cercano a España. Posteriormente a estos datos analizaremos en profundidad el derecho español, viendo la definición legal de huelga, limitaciones legales, sujetos de la huelga, su tipología y efectos de esta.



Para finalizar el trabajo, lo cerraremos con una conclusión donde se realizará un análisis personal de lo que ha sido la evolución del derecho a huelga, lo que ha supuesto la elaboración de este trabajo y agradecimientos.

Palabras clave: Derecho a huelga, huelga, trabajadores, Constitución española, Estatutos, Leyes.

ABREVIATURAS, SIGLAS Y ACRONIMOS UTILIZADOS.

CE: Constitución Española.

CNT: Confederación Nacional del Trabajo.

UGT: Unión General de Trabajadores.

LO: Ley Orgánica.

LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

RDL: Real Decreto Legislativo.

SS: Seguridad Social.

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

TC: Tribunal Constitucional.

TFG: Trabajo de Fin de Grado.

a.C: Antes de Cristo.

ÍNDICE.

1.- INTRODUCCIÓN

2.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DE HUELGA.

2.1.- EGIPTO Y EL REINADO DE RAMSÉS III. LA PRIMERA HUELGA DE LA HISTORIA.

2.2.- ORIGENES DEL DERECHO DE HUELGA

2.3.-EVOLUCIÓN PRECONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE HUELGA.

3.- COMPARATIVA DEL DERECHO DE HUELGA EN ESPAÑA Y FRANCIA

4.- ANALISIS ARTÍCULO 28 DE LA CONSTITUCION ESPAÑOLA, EL DERECHO A LA HUELGA

4.1.- DEFINICIÓN HUELGA

4.2.- NORMATIVA APLICABLE AL DERECHO DE HUELGA

4.2.1.- LIMITACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA

4.3.-SUJETOS DEL DERECHO DE HUELGA

4.4.- TIPOS DE HUELGA

4.5.- EFECTOS DE LA HUELGA

5.-LOS SERVICIOS MÍNIMOS Y ESENCIALES.

6.- CIERRE PATRONAL.

7.- CONCLUSION

8.- BIBLIOGRAFÍA

1.- INTRODUCCIÓN

El objeto de este Trabajo de Fin de grado titulado “*El Derecho a Huelga Español*”, tiene por objeto el análisis detallado del artículo 28 de la Constitución Española, además de todas las leyes, normas y jurisprudencias que lo desarrollen. Analizando primeramente antecedentes históricos, orígenes del derecho de huelga y su evolución, una comparativa detallada del derecho de huelga español frente al francés, definición de huelga, normativa aplicable a este, sus limitaciones, los propios sujetos del derecho de huelga, tipos de huelga y los efectos de la misma, además analizaremos los servicios mínimos y esenciales exigidos por ley, un estudio detallado de lo que es el cierre patronal y por último un pequeño análisis personal a modo de conclusión.

Respecto a la investigación del tema de este trabajo, tiene su raíz en que mayormente las personas creemos que el derecho de huelga es un derecho sencillo, sin ningún tipo de limitaciones para el trabajador y con múltiples exigencias para el empresario sin que este posea ningún derecho o protección.

Como ya hemos mencionado, empezaremos por un breve repaso histórico de la primera huelga acaecida en el mundo, que tengamos constancia, para ponernos en situación, dando paso a los orígenes del derecho a huelga a nivel general y terminando con un estudio en profundidad del desarrollo histórico de este derecho en España, desde el año 1882, pasando por una etapa de avance legislativo, con una pausa en el tiempo debido a la dictadura franquista, y nuevamente con la ya consolidada Constitución Española de 1978 y el reconocimiento de este derecho.

Visto todo esto, daremos paso a una comparativa de este derecho, entre los dos países vecinos, España y Francia. Para dar apoyo a esta comparativa, utilizaremos el manual “*La regulación de la huelga en Francia*”, escrito por Antoine Jeanmaud, Martine le Friant, donde seguiremos la misma dinámica que en nuestro TFG. En primer lugar, veremos un análisis histórico del derecho de huelga en Francia, y una comparativa actual de ambas regulaciones.

Llegados a la mitad del trabajo entraríamos ya en un análisis exhaustivo del artículo 28 de la Constitución Española, dándole una definición legal, los sujetos de esta, los tipos de huelga reconocidos, junto con su normativa y limitaciones y por último los efectos que conlleva la huelga. Para darle un respaldo jurídico utilizaremos la Constitución Española, Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, la ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, la ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, además de dos sentencias del Tribunal Constitucional la sentencia 13/1984, por el Tribunal Constitucional, y la sentencia 11/1981, por el Tribunal Constitucional.

Visto este apartado veremos los servicios mínimos y esenciales exigidos por ley, cuando las empresas presten un servicio necesario para la sociedad, regulado en el artículo 1022 del RDL 17/1977.

Veremos también un caso particular de acción directa que posee el empresario frente a la declaración de una huelga, el cierre patronal desarrollado en el RDL 17/1977 de 4 de marzo ya mencionado, y la sentencia 11/1981, por el Tribunal Constitucional.

Concluyendo este Trabajo de Fin de Grado con una reflexión de la importancia que posee este derecho fundamental y de lo que ha significado personalmente este proyecto.

2.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO DE HUELGA.

2.1.- EGIPTO Y EL REINADO DE RAMSES III. LA PRIMERA HUELGA DE LA HISTORIA.

Dentro de este apartado, cabe mencionar que la primera huelga en el mundo que conocemos sucedió en Egipto, en el año 1166 a.C, durante el reinado de Ramsés III, perteneciente a la XX dinastía, debido al retraso de las pagas de los artesanos, que

desemboco en la huelga de sesenta artesanos que se negaron a trabajar en el Valle de los Reyes, además de incidir en saqueos.

Se le prometió al pueblo que llegarían sus pagos por sus trabajos, pagos basados en hozas de panes y bebida, siendo menor o mayor la cantidad recibida dependiendo de tu lugar en la jerarquía egipcia, haciendo distinción entre obreros y artesanos, encontrándose esto en una posición más privilegiada.

La calma duraría poco tiempo, debido a que ocurrirían más atrasos en el pago, desembocando en una segunda y tercera huelga. No se refleja bien que desenlace tuvo estas situaciones.

“Todo el desarrollo de la huelga lo encontramos redactado en el Papiro de la Huelga de Ramsés III conservado hoy en Turín, Italia.”¹

2.2.- ORIGENES DEL DERECHO DE HUELGA.

Con la llegada de la Revolución Industrial comprendida entre 1780 y 1850, se constituye la clase obrera, la cual es claramente inferior a los señoríos y dueños de las grandes fábricas y maquinas. Uno de los grandes problemas que conllevó esta revolución fue la escasa regulación y protección que poseen los trabajadores frente a un nuevo fenómeno como fue el novedoso contrato de arrendamientos de servicios, con el habitual sometimiento del trabajador a las exigencias ordenadas por la parte dominadora en este contrato. Naciendo así un movimiento liberal, que además como menciona Antonio Melchor es un conflicto social producido ante la explotación de los obreros, que provocó un gran peligro al liberalismo y conllevó la creación del Derecho del Trabajo.²

¹ SALAS LÓPEZ, V., (2016). *Evolución Histórica del Derecho de Huelga*, pág. 4

² MELCHOR GALLART, A., (2019). *Los derechos del trabajador: el derecho a la huelga y los servicios mínimos* op, pág. 13.

Todo esto, produjo como contra posición, la agrupación de trabajadores en los denominados sindicatos, produciéndose así a finales del siglo XIX y principios de XX, mejoras notables en las condiciones laborales, principalmente a raíz de tres leyes:

Ley Benot, publicada el 28 de julio de 1873, cuyo objetivo era la defensa de la infancia frente a la explotación infantil en las fábricas.

Ley de 26 de julio de 1878, también reconocida como la “Ley de la silla”, cuyo objetivo era castigar la explotación infantil por parte de los progenitores.

Ley de Huelgas y coligaciones, de 24 de abril de 1909, que es la primera regulación que se realiza sobre el derecho a la huelga, y, por tanto, el antecedente más antiguo en materia de este derecho, estudiada más adelante.³

2.3.-EVOLUCIÓN PRECONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE HUELGA.

Para poder comprender el derecho a la huelga recogido en nuestro artículo 28 de la Constitución Española, debemos entender cuándo y cómo sucedió o cómo se originó este derecho a huelga. Podemos distinguir tres fases que preceden al derecho de huelga tal y como lo entendemos hoy en día. Distinguimos una primera fase de prohibición, una segunda fase donde se empieza a tolerar, o también podemos llamarla fase de tolerancia, y una última, la fase franquista.

FASE DE PROHIBICIÓN. (Año 1822 – 1902)

Esta etapa abarca desde 1822 hasta 1902, coincidiendo en España con un periodo histórico de represión contra todo fenómeno sindical. En esta primera etapa, podemos encontrar las raíces de represión contra el fenómeno de huelga o más bien entendido en ese momento como un fenómeno de reivindicación, dentro del Código Penal de 1822, que entendía este acto como actos criminales. Este código de normas contenía una condena contra fenómenos asociativos de las asociaciones profesionales y de sus medios de

³ Idem, pág 14.

presión⁴, recogido en el artículo 316 del Código Penal de 1822 y tipificándolo como delitos contra la sociedad⁵, la formación de todo tipo de grupos o colectivos semejantes sin licencia o permisos, y el artículo 317 hacía lo propio con la constitución de sociedades en clase de corporación⁶. Hay que recordar que en estas fechas está en vigor en España el RDL de enero de 1834, sobre las asociaciones gremiales y ejercicio de la industria, pero del que se desvinculaba totalmente las asociaciones de obreros, solo permitidas para fines filantrópicos y asistenciales. Esta circunstancia se suavizó con la Circular de la Fiscalía del TS 20 de junio de 1902, al considerar que “*no es delito definido ni castigado en el Código Penal la coligación y la huelga con el fin de obtener ventajas en las condiciones del trabajo y en la cuantía de remuneración.*”⁷ Todas estas represalias conllevaron que las huelgas en este proceso histórico fuesen con carácter político y aludiendo mucho más a la revolución y violencia, que a una reivindicación meramente de derechos laborales, casi inexistentes en esta época.

FASE DE TOLERANCIA. (Año 1909 – 1931)

A partir de 1909 comienza una etapa histórica donde el derecho a huelga empieza a tolerarse más, gracias en parte a la promulgación de la Ley de coligación, huelga y paros de 27 de abril de 1909, siendo la primera regulación que se realiza sobre el derecho a la huelga, y, por tanto, el antecedente más antiguo en materia de este derecho. Desde este mismo instante serán reconocidos el derecho de huelga, el derecho de unión de los obreros y el derecho al paro.

Pero la realidad, no tuvo una efectiva práctica puesto que, es verdad que se reconoce legalmente la práctica de la libertad sindical, pero se responsabiliza civil o penalmente a los sindicatos que inciten o promuevan la huelga. Además, dicha ley, en su

⁴ANSUAR RAMOS, I., (2014). *Evolución de la regulación del derecho de huelga en el sistema español*, pág. 12.

⁵ Ibidem

⁶ Ibidem

⁷ Ibidem

artículo 1º daba la potestad necesaria al empresario para “*despedir a los empleados en caso de que estos opten por secundar una huelga*”⁸, pudiendo ver así que la tendencia de esta ley tendería a un lado más estrictamente limitador del derecho de huelga que de promover dicha acción o fenómeno.

Avanzaríamos hasta la dictadura de Primo de Rivera, donde fue promulgado el Código Penal de 1928, y en el cual, la huelga se tipificaría de nuevo como delito de rebelión, pero con un matiz, solamente cuando estas no sean por motivos expresamente justificados como “*paros encaminados a obtener ventajas puramente económicas en la industria o en el trabajo*”⁹.

En esta etapa se constituirá en 1926, la Organización Corporativa Nacional, regida por el principio de sindicación, actuando como juez en conflictos laborales, tratando así de cubrir el puesto de la negociación colectiva que más adelante sería recogida en ley.

Tras este periodo dictatorial, se aprueban dos leyes muy importantes, y que terminarían de proteger a los trabajadores. En 1931 se aprueba la Constitución, la cual reconoce legalmente la libertad sindical junto con el derecho de asociación en su artículo 39. Por otro lado, se difundirá la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 la cual recoge, de forma lícita, la figura de la negociación colectiva. También entiende como motivo no justificado el despido de trabajadores por apoyar una huelga, pero con algunas carencias como puede llegar a ser el entendimiento de un convenio colectivo como un tratado de paz más que de una ley a la que agarrarse los trabajadores y que mejore su situación laboral.

⁸ MELCHOR GALLART, A., op. cit, pág. 14.

⁹ ANSUAR RAMOS, I., op. cit, pág 14.

FASE FRANQUISTA (Año 1931 – 1978)

En esta etapa se deja todo atrás, se pasa de una etapa de avances sin precedentes a una etapa, donde con la instauración del régimen franquista en España y la suspensión de la constitución de 1931, se pierde todas las mejoras obtenidas.

En 1938 se difunde el Fuero del Trabajo, el cual prohíbe “*toda manifestación huelguística de los trabajadores que tuviera como propósito paralizar la actividad productiva de la economía nacional, siendo calificada como delito de lesa patria*”¹⁰, además persiguiéndose penalmente, en virtud del Código Penal de 1944. Esta persecución fue atenuada con la reforma del Código Penal de 1965 y con los Decretos 1376/1970 y 5/1975, de 22 de mayo.¹¹

Este periodo acabará con la muerte del Dictador Francisco Franco, el 20 de noviembre de 1975 y con la seguida promulgación de la Constitución de 27 de diciembre de 1978 la cual reconoce, hasta hoy día, en su artículo 28, la libertad de sindicación y el derecho a huelga¹² y donde destaca el Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo, primordial en materia laboral, ya que regula el derecho a la huelga¹³.

3.- COMPARATIVA DEL DERECHO DE HUELGA EN ESPAÑA Y FRANCIA

A diferencia de España, en Francia la regulación en la actualidad es muy escasa acerca del derecho de huelga, pero para llegar a este punto debemos repasar un poco la historia de la huelga en Francia.

¹⁰ Idem, pág 14.

¹¹ Ibídem.

¹² Artículo 28.2 de la CE, pág. 8.

¹³ MELCHOR GALLART, A., op. cit, pág. 16.

En Francia todo comienza en 1791 con la Ley Le Chapelier, la cual prohibiría todo tipo de asociaciones, instando a la libertad de empresa y prohibiendo los gremios laborales de cualquier clase, pero duraría tan solo 13 años, ya que sería derogada en 1864.

Con la industrialización, en Francia como en la gran mayoría de países occidentales, los movimientos colectivos obreros fueron ilegalizados hasta 1844, cuando se crean los primeros partidos obreros, en su caso el Partido Obrero Socialista Revolucionario, llegando a destacar como nos menciona Verónica Salas López, la Confédération Générale du Travail (CGT), fundada en 1895 en la población de Limoges, Nueva Aquitania.¹⁴

En España esto ocurriría más tarde, ya que los primeros partidos que se fundaron llegarían en Cataluña, con la creación de la Unión General de Trabajadores en el año 1888, y más tarde en el año 1910, la Confederación Nacional del Trabajo, conocidas en la actualidad por sus siglas UGT y CNT.

La primera huelga que tendría lugar en Francia sería reivindicando que la jornada laboral fuese de 8 horas diarias, reduciendo las horas de las jornadas en el sector de la construcción, continuándole más de 1300 huelgas, las cuales fueron reprimidas por el Gobierno francés.

Dentro de todas las huelgas habidas en Francia, cabe destacar una, ocurrida en mayo de 1968.

Destaca este punto en concreto debido a su importancia. Fue un movimiento político y cultural marcado por la huelga general en toda Francia. Todo comenzó con un movimiento de estudiantes universitarios que protestaban ante el cierre de otra universidad. Hay que mencionar que las reformas universitarias de 1967 no contentaron a nadie. De las huelgas estudiantiles se pasó a una situación de pseudorevolución. El evento se caracterizó por la desestabilización económica que supuso en el país y por la

¹⁴ SALAS LOPEZ, V. op cit, pág. 16.

lucha de barricadas callejeras. Las barricadas eran en protesta del consumismo y políticas de derecha. Finalmente, el presidente De Gaulle convocó elecciones parlamentarias¹⁵.

Francia y España comparten en su regulación la protección al trabajador frente a su derecho del uso de la huelga. En Francia, viene recogido en su Código penal en sus dos artículos L1132-2 y L2511-1, donde se establece la determinante prohibición de despido del trabajador por ejercer su derecho a huelga, y también establece que el trabajador no podrá ser objeto de medidas discriminatorias por ejercer dicho derecho, tal y como establece el artículo anterior.¹⁶

En el caso de España la protección al trabajador viene establecida, en primer lugar en la Constitución española, en su artículo 28.2, donde se reconoce como un derecho. En segundo lugar, en el Estatuto del Trabajador, en su artículo 4.1.a, donde se reconoce como un derecho laboral, entendiéndose que todo acto contrario o producido por el ejercicio de su derecho de huelga será contradictorio a la ley, por lo tanto, será sancionable.

Por último, en el caso de España tenemos una amplia legislación sobre las relaciones de trabajo, y en concreto sobre el derecho de huelga y la libre sindicación, en el RDL 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, con su última actualización el 25 de abril de 1981.

Como ya mencionamos en el inicio de este punto, la regulación de la huelga en Francia a diferencia de España es muy escasa, salvo alguna excepción en puestos de trabajo del sector público, que se le prohíbe el derecho al ejercicio para poder mantener una seguridad y paz pública, al igual que en España.

¹⁵ *Idem*, pág 17.

¹⁶ MELCHOR GALLART, A., *op. cit.*, pág. 17.

4.- ANÁLISIS ARTÍCULO 28 DE LA CONSTITUCION ESPAÑOLA, EL DERECHO A LA HUELGA

4.1.- DEFINICIÓN HUELGA

El derecho a huelga lo definiría como el derecho individual inherente que posee cada trabajador, ejercido en un conflicto colectivo de trabajo, que implica la cesación o paralización temporal de los medios productivos de una empresa, que debe ser concertada colectivamente, con el fin o propósito de provocar daños intensos pero soportables a la empresa en los procesos de producción, con el objetivo lícito y común de obtener, mejora económica o condiciones de trabajo por las que se lucha (jornada, descansos, seguridad laboral o prevención, etc).

La definición de la huelga venía recogida en el Real Decreto-Ley 17/1977, que más tarde el Tribunal Constitucional perfeccionaría dándole un sentido interpretativo a través de la STC 11/1981 de 8 de abril, el derecho de huelga es *“un derecho de titularidad individual, pero de ejercicio colectivo, pues define al derecho de huelga el ser un derecho atribuido a los trabajadores uti singuli, aunque tenga que ser ejercitado colectivamente mediante concierto o acuerdo entre ellos.”*¹⁷

La titularidad individual del derecho se atribuye precisamente a todos *«los trabajadores»* y a cada uno de ellos, porque así lo establece el artículo 28.2 de la CE, lo que excluye la posibilidad de hablar de *“huelga de trabajadores independientes, de autopatrones o de profesionales, que, aunque en un sentido amplio sean trabajadores, no son trabajadores por cuenta ajena ligados por un contrato de trabajo retribuido.”*¹⁸

¹⁷ ARUFE AVARELA ALBERTO, CARRIL VÁZQUEZ XOSÉ M. & MARTÍNEZ GIRÓN JESUS., (2006) *Derecho del Trabajo*, pág 479.

¹⁸ *Ibidem*

4.2.- NORMATIVA APLICABLE AL DERECHO DE HUELGA

Para poder desarrollar las normas aplicables al derecho de huelga, utilizaremos un orden de prioridad jerárquico, empezando por la norma suprema, la Constitución Española.

La CE regula el derecho de huelga en su artículo 28, *“Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.”*¹⁹ Como podemos observar el propio artículo reconoce el derecho a la huelga, pero deja su regulación a una norma de rango inferior, en este caso una ley orgánica debido a que se trata de la regularización de un derecho fundamental.

Nunca llegó nuestro ordenamiento jurídico a promulgar una ley orgánica que regularizase este derecho por eso, hasta día el de hoy, sigue vigente el RDL 17/1977, anterior a la CE, el cual ha tenido intervención del TC para dar interpretación a los artículos 3, 5, 6, 10 y 11 de este RDL, interpretación dada en la STC 11/1981, de 8 de abril, tras la interposición del recurso de inconstitucionalidad. El TC dictaminó que *«la regulación legal del derecho de huelga en nuestro país está contenida en el mencionado Real Decreto-Ley, en cuanto no sea contrario a la Constitución y en tanto no se dicte una nueva regulación por medio de Ley Orgánica»* (FJ 6º).²⁰

4.2.1.- LIMITACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA

A través del propio artículo 28 CE, encontramos la primera clave en la limitación de este derecho fundamental, el cual es que se deberán establecer unas garantías precisas para asegurar unos servicios esenciales a la comunidad. Por lo tanto, una huelga no puede

¹⁹ Artículo 28.2 de la Constitución Española, pág. 8.

²⁰ ARUFE AVARELA ALBERTO, CARRIL VÁZQUEZ XOSÉ M. & MARTÍNEZ GIRÓN JESUS., op. cit, pág. 478.

suponer una interrupción completa de un servicio, sino que se deberá garantizar un servicio mínimo.

Por otro lado, hay derechos fundamentales que ante determinadas circunstancias quedan en suspensión y el derecho de huelga es uno de ellos. Se puede suspender durante un tiempo determinado:

“Cuando el Gobierno declare el Estado de Alarma, ya sea en todo el país o en parte de este. Esta situación se produce cuando se detiene la prestación de servicios esenciales y cuando se tomen medidas extraordinarias al darse circunstancias como son catástrofes, crisis sanitarias o escasez de productos de primera necesidad. Esta situación puede llevar a la intervención de empresas y sus empleados con el fin de garantizar los servicios mínimos para la comunidad.

Cuando el Gobierno declara el Estado de Excepción, al ser alterado de forma grave el funcionamiento de los servicios esenciales, lo que provoca que sean insuficientes las potestades ordinarias para subsanarlos. Para convocarlo, es necesaria la aprobación del Congreso de los Diputados.

Por último, cuando se declare el Estado de Sitio, a petición exclusiva del Gobierno y aprobado por mayoría absoluta del Congreso de los Diputados. Se declarará cuando tenga lugar una insurrección o acto que amenace la soberanía o independencia del país, la integridad del territorio o el ordenamiento constitucional, siempre que no se pueda solucionar mediante otros métodos.

En los dos últimos supuestos, se podría llegar a prohibir la convocatoria de huelgas y, como ya se ha comentado, la intervención de empresas y su personal.”²¹

Por último, encontramos la llamada, cláusula de Paz Laboral, decretada por convenio colectivo, nunca por una cláusula de un contrato laboral. No tiene un carácter permanente, ni tampoco una renuncia al derecho en sí, sino al ejercicio de este, siempre

²¹ MELCHOR GALLART, A., op. cit, pág 33.

que se obtengan beneficios, contraprestaciones o mejoras en el ámbito laboral para los trabajadores de dicho sector de aplicación de este convenio.

4.3.-SUJETOS DEL DERECHO DE HUELGA

La titularidad del derecho de huelga la podemos encontrar en los distintos sujetos:

Los trabajadores con una relación laboral contractual. El derecho de huelga viene regulado por el RDL 17/1977, de 4 de marzo, como ya hemos comentado, por lo tanto, se encuentran sujetos con relaciones contractuales con entidades privadas pero también trabajadores con un contrato de trabajo con entidades públicas. En relación con este último caso, esta normativa regula aspectos sobre el plazo de preaviso y el mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad. Ejemplo de ello lo constituye el personal de los servicios sanitarios.

El personal estatutario de los servicios sanitarios, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales sanitarios. En este caso, no se aplica el RDL 17/1977, sino su normativa específica o la normativa de funcionarios públicos.²²

Los trabajadores extranjeros, como consta en el artículo 11.2 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tienen derecho a la huelga en las mismas condiciones que un trabajador español.

Sin embargo, según la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, en sus artículos 7 y 42, afirma que están excluidos del ámbito de actuación de las asociaciones profesionales el llamamiento al ejercicio del derecho de huelga. No aplicable a la guardia civil.

²² Idem, pág 34.

Los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad no pueden ejercer bajo ninguna condición el derecho de huelga, ni cualquier figura sustitutiva de la misma.

Por su parte, los jueces, magistrados y fiscales tienen prohibido el derecho a la libertad sindical pero no ven restringido, de forma expresa, el eventual ejercicio del derecho de huelga.

Por último, el TC se manifestó diciendo que el derecho de huelga se le reconoce a las personas que prestan en favor de otros un trabajo retribuido, cuando tal derecho se ejercita frente a los patronos o empresarios, para renegociar con ellos los contratos de trabajo introduciendo en ellos determinadas novaciones modificativas. Basándonos en esta afirmación quedan excluidos todos aquellos trabajadores que no estén vinculados contractualmente hablando o que no presten sus servicios de manera ajena.

4.4.- TIPOS DE HUELGA

Para poder tener una clasificación de los tipos de huelga y de un encasillamiento hacia una huelga legal, no tenemos ninguna ley orgánica de referencia, por eso hoy en día sigue siendo de ineludible uso el RDL 17/1977, de 4 de marzo, antes mencionado.

El TC se ha pronunciado respecto a este RDL haciendo perfecciones debido a sus inconstitucionalidades en diversos artículos, introduciendo de esta manera modificaciones y limitaciones respecto a este derecho fundamental. Para poder dar una clasificación de lo que sería una huelga lícita y una huelga ilícita tenemos que coger como referencia principal, la definición que nos da el TC sobre que es una huelga: *“cesación del trabajo en cualquiera de sus manifestaciones, situación que no impide que el legislador, al regular las condiciones de ejercicio del derecho de huelga, pueda entender que algunas particulares modalidades de cesación del trabajo pueden resultar abusivas.”*²³

²³ Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril de 1981, fundamento jurídico 9º y 10º

De este modo podemos hacer una diferenciación entre huelga lícita o legal, huelga ilícita, y dentro de ésta, encontraríamos también la diferenciación entre una huelga ilícita o ilegal y una huelga abusiva.

A) Huelga lícita.

Analizando la sentencia del TC sobre el RDL 17/1977, de 4 de marzo, encontramos en el fundamento jurídico 14º una definición expresa de lo que debe entenderse por huelga legal: *“Se entiende por huelga contractual aquella que se desencadena o produce en el momento de la negociación de los convenios colectivos con el fin de presionar en favor de estos, de modo que la huelga es un instrumento del convenio.”*²⁴

Además, encontramos en este mismo fundamento jurídico una especie de cláusula de escape para la Cláusula de Paz Laboral hallada en el Convenio, y esto será cuando *“reclamar una alteración del Convenio en aquellos casos en que éste haya sido incumplido por la parte empresarial o se haya producido un cambio absoluto y radical de las circunstancias, que permitan aplicar la llamada cláusula rebus sic stantibus.”*²⁵

B) Huelga ilícita.

La clasificación de huelgas ilegales, la encontramos definidas dentro de los artículos 7.1 y 11 del RDL 17/1977, de 4 de marzo, pudiendo encasillarlas como:

Uno. - *“Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.”*²⁶ Este tipo de huelga fue precisado por la sentencia del TC, en su fundamento jurídico 13º que no podemos encuadrar dentro de este tipo de huelga aquellas que “obedezcan al móvil de

²⁴ STC 11/1981, de 8 de abril de 1981, fundamento jurídico 14º.

²⁵ Ibidem.

²⁶ Artículo 11 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

protestar contra decisiones de los poderes públicos, cuando éstas afectan de manera directa al interés profesional de los trabajadores.²⁷

Dos. – Huelgas de solidaridad o apoyo: *“Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan”*²⁸, donde se nos aclara en el fundamento jurídico 13º de la STC que los intereses defendidos mediante la huelga no tienen que ser necesariamente los intereses de los huelguistas, sino los intereses de la categoría de los trabajadores

Tres. – Huelgas novatorias: *“Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido por laudo.”*²⁹

Cuatro. – Todas aquellas huelgas que vayan en contra de lo dispuesto en el RDL 17/1977, contradigan una norma de rango superior o contradigan expresamente lo pactado en un convenio colectivo para la solución de conflictos³⁰

C) Huelga abusiva.

El artículo 7 del RDL 17/1977, de 4 de marzo, establece que tendrán consideración de huelgas abusivas las huelgas rotatorias, todas aquellas efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento, y por lo general todo intento de alteración colectiva en el régimen laboral y que sea distinta a la huelga.

De una manera más escueta el TC, en su sentencia 11/1981, del 8 de abril, sobre el RDL 17/1977, en su fundamento jurídico 3º, clasifica como modalidades de huelga abusivas las huelgas rotatorias o las de celo, entre otras.

Por consiguiente, daremos una breve explicación de lo que son las huelgas rotatorias y de celo.

La huelga rotatoria es la que se realiza con la finalidad de afectar a la coordinación de la producción, de modo sucesivo en las diferentes unidades productivas de una

²⁷ STC 11/1981, 8 de abril de 1981, FJ 13º.

²⁸ Artículo 11 del RDL 17/1977, 4 de marzo.

²⁹ Ibidem.

³⁰ ANSUAR RAMOS, I., op. cit, pág 56.

empresa, alternándose sucesivamente en el paro del trabajo, diferenciada de la huelga intermitente ya que esta no es abusiva desde su inicio y se produce cuando se produce una alternancia o sucesión de horas dentro del conflicto colectivo.

La huelga de celo también conocida como huelga de reglamento, es aquella en la que los trabajadores aplican de manera estricta el reglamento o las normas de la empresa, consiguiendo de esta manera que haya una reducción de la productividad.

4.5.- EFECTOS DE LA HUELGA

Cabe mencionar en este punto que los efectos de la huelga no solo se producen y suceden en el ámbito de lo jurídico-laboral, sino que también causan efectos en materia de la seguridad social.

a) **Efectos de la huelga legal.**

La huelga no extingue la relación laboral ni puede producir ningún tipo de sanción, con la salvedad de aquellos trabajadores que concurren en falta laboral, distinguiendo a trabajadores huelguistas de los que faltan por motivo de huelga y no acuden a ésta.

Durante la participación en la huelga el contrato de trabajo queda en suspensión y los trabajadores que participen no tendrán derecho al salario, a excepción de aquellos que presten servicios mínimos.³¹

Dentro del salario a descontar encontramos el salario base de las jornadas no trabajadas, además del “salario diferido”, dentro del referido concepto figuran: *“la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y la parte proporcional*

³¹ Artículos 6.1 y 6.2 del RDL 17/1977, de 4 de marzo.

correspondiente a la retribución del descanso semanal del período en que se haya producido la huelga.”³²

En esta misma materia de retribución, los empleados públicos que ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales³³

*“En materia de seguridad social, mientras el trabajador ejerza su derecho de huelga, se encontrará en una situación de alta especial en la Seguridad Social, donde el empresario no tendrá la obligación de cotizar por el trabajador el tiempo que participe en la huelga, de esta manera ese periodo no computará para futuras prestaciones de la Seguridad Social como pueden ser el desempleo, jubilación, etc.”*³⁴

b) Efectos de la huelga ilícita.

Para que se reconozca la ilicitud de una huelga, única y exclusivamente, puede ser por los Tribunales. Una vez esta sea nombrada como ilícita, no solo llevara los efectos de una huelga ilegal, sino que:

La declaración de una huelga como ilegal lleva aparejada el descuento proporcional de las vacaciones y de su retribución³⁵

El empresario podrá extinguir la relación contractual con los trabajadores, que hayan participado activamente en la huelga declarada ilícita.

³² ANSUAR RAMOS, I., op. cit, pág 77.

³³ Artículo 30.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

³⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional 13/1984, de 3 de febrero de 1984, fundamento jurídico 4º.

³⁵ ANSUAR RAMOS, I., op. cit, pág 78.

“Entendemos por participación activa a los que intervinieren en el conflicto como instigadores, promotores o agitadores, su participación debe ser calificada de activa, mientras que aquellos otros que no hubieran incitado al paro, sino que una vez iniciado este se limitan a adherirse al mismo, sin tener conducta destacada en el mismo, es claro que su participación no pasa de ser meramente pasiva y no cabría en este último caso la mayor sanción”³⁶

5.-LOS SERVICIOS MÍNIMOS Y ESENCIALES.

En todas aquellas empresas que presten un servicio necesario para la sociedad, sin que tenga como requisito que sea un servicio público o privado, el Gobierno presenta la facultad obligada de establecer una serie de acciones preventivas con el fin de asegurar la prestación de estos servicios.³⁷

El gobierno es el encargado de decir que servicios son objeto de servicios mínimos y esto viene regulado en el artículo 1022 del RDL 17/1977, de 4 de marzo, el cual además establece que el Gobierno solo podrá regular acerca de las medidas necesarias en materia de servicios esenciales cuando se declare la huelga y no con anterioridad.³⁸

Además, en la CE también figura este derecho del gobierno, en el artículo 28.2 el cual nos dice *“La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.”³⁹*

6.- CIERRE PATRONAL.

Se trata de una situación en la que el empresario decide, de forma unilateral, suspender la actividad de la empresa. Esto provoca que los trabajadores no puedan

³⁶ Ibídem.

³⁷ MELCHOR, GALLART, A., op. cit, pág. 74.

³⁸ Artículo 10 del RDL 17/1977, de 4 de marzo.

³⁹ Artículo 28.2 de la CE, pág. 8.

realizar sus funciones de forma normal. No obstante, se ha de entender que, aunque se detenga la actividad, no existe una **extinción de la compañía**. De esta manera, los empresarios pueden presionar a los empleados, a los sindicatos o incluso al Gobierno con un cierre definitivo si se tomaran decisiones que pudieran ser nocivas para sus intereses o actividades, y que no se hayan podido solventar a través de una negociación colectiva.

Para que opere la antes mencionada alta especial en la Seguridad Social, tenemos que saber que ésto solo se da con el cierre patronal legal. En caso contrario, el trabajador permanecerá en situación de alta ordinaria. Si el cierre es ilegal, no existe, a pesar de su efectividad, una verdadera suspensión del contrato de trabajo, por lo que las relaciones laborales y de Seguridad Social deberán permanecer inalteradas.

Sólo será válido el cierre patronal como respuesta como así lo establece el RDL 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. No precisa de autorización administrativa, lo que supone la atribución a la jurisdicción laboral del enjuiciamiento de la licitud o ilicitud de éste y de sus efectos.⁴⁰

Para que se dé la legalidad, tiene que estar fundamentado en unos sus requisitos, que son:

“- Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.

- Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.

- Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.⁴¹

El empresario que declare un cierre patronal sin su justa justificación, fundamentada jurídicamente, será sancionado, siendo además obligado reabrir el centro

⁴⁰ Preámbulo I del RDL 17/1977, de 4 de marzo.

⁴¹ Idem, art. 12.

de trabajo ilícitamente cerrado y de abono a los trabajadores que hayan dejado de prestar sus servicios como consecuencia del cierre del centro de trabajo los salarios devengados durante el período de cierre ilegal.”⁴²

7.- CONCLUSIÓN

Mi interés en realizar este Trabajo de Fin de Grado acerca del artículo 28 de nuestra Constitución Española, donde se reconoce la libre sindicación y el derecho a huelga, viene dado por el importante papel que desarrolla este último en materia de derecho laboral.

Analizando un poco la historia de España, acerca de este derecho, podemos ver que ha sido una constante lucha por la consolidación de este, pasando por tres etapas como ya hemos analizado, donde ha sido en sus inicios catalogado como un “delito contra la sociedad, algo impensable hoy en día, más tarde pasando a tolerarse e incluso promulgarse en la Ley de coligación, huelga y paros de 27 de abril de 1909, lo que constituyó un gran avance para la sociedad y para los trabajadores, y una última etapa donde distinguimos dos momentos: Una primer momento de prohibición total con el Fuero del Trabajo, promulgado en la etapa franquista de España, donde se prohíbe toda manifestación huelguista de trabajadores, que significo un gran paso hacia detrás en la historia de lo que hoy conocemos como derecho laboral, un punto de nuestra historia donde podemos considerar que más que un derecho era una obligación unilateral impuesta a los trabajadores, creando casi situaciones de esclavitud en el ámbito del trabajo. Pero esto acabaría con la muerte del dictador español en 1975, y con la promulgación de la Constitución de 27 de diciembre de 1978, el cual da las bases hasta hoy en día de nuestro artículo 28 considerado derecho fundamental, **el derecho a huelga.**

Además, quiero hacer una pequeña pausa, en el análisis hecho con nuestro país vecino, Francia, donde podemos comprobar que la historia se repite, donde pasan por una

⁴²Idem, art. 15.

etapa de prohibición por la Ley Le Chapelier, y donde finalmente sería añadida este derecho a su Código Penal en los artículos L1132-2 y L2511-1.

Quiero destacar que es un tema de mucha importancia, ya que este artículo fundamental planta las bases de la relación de trabajo entre empresario y trabajador, siendo de esta manera la principal y máxima expresión de queja de descontento del colectivo trabajador, donde no solo será un arma para manifestar una queja colectiva sino un arma de reivindicación de mejoras de las condiciones de trabajo que existen en el desarrollo de las funciones de trabajo.

Cabe mencionar la importancia del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, ya que desarrolla este artículo 28 de la Constitución Española. En el podemos ver un principio básico, el cual es que nunca se podrá pactar de ninguna manera la renuncia o limitación del derecho huelga, el cual posee una gran importancia, ya que en mi opinión se sigue reiterando la importancia y necesidad que tiene el trabajador de poder reivindicarse libremente sin ningún tipo de sanción, discriminación o incluso represalia mayor como la extinción de la relación de trabajo no el ejercicio del derecho, como se desarrolla en el artículo 6, apartado 1 del mismo.

Pero este RDL no solo da protección al trabajador frente al empresario, también da protección del empresario frente al trabajador, donde junto con la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril de 1981, nos desarrollará en su artículo 7 declarando actos ilícitos, abusivos y artículo 11 las huelgas ilegales respectivamente.

Analizando finalmente toda la historia de este artículo 28 de nuestra constitución, podemos comprobar que el desarrollo de este derecho fundamental a sido complicado y muy largo en la historia, pasando por momentos muy difíciles de hasta prohibición, pero finalmente con un gran desarrollo de normas y jurisprudencia. En mi opinión estamos ante uno de los derechos fundamentales más importantes que poseen los trabajadores por motivos ya vistos, donde esta muy bien desarrollado y limitado, donde le da la voz necesaria a un colectivo débil dentro de la relación contractual de trabajo.

8.- BIBLIOGRAFIA.

- IVÁN ANSUAR RAMOS, *Evolución de la regulación del derecho de huelga en el sistema español*. Castilla y León 2014.

- VERÓNICAS SALAS LÓPEZ, *Evolución histórica del Derecho de Huelga*. Zaragoza 2016.

- ANTONIO MELCHOR GALLART, *Los derechos del trabajador: el derecho a la huelga y los servicios mínimos*. Valencia 2019.

- JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN, Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de A Coruña), ALBERTO ARUFE VARELA, catedrático E.U. de Derecho del Trabajo (Universidad de A Coruña), y XOSÉ M. CARRIL VÁZQUEZ Profesor Titular de Derecho del Trabajo (Universidad de A Coruña), *Derecho del trabajo*. La Coruña 2006.

- ANTOINE JEANMAUD, MARTINE LE FRIANT, *La regulación de la huelga en Francia*. Montpellier 1992.

Legislación utilizada:

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

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

Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

Sentencia 13/1984, por el Tribunal Constitucional, BOE N.º 42, de 18 de febrero de 1984, en Madrid.

Sentencia 11/1981, por el Tribunal Constitucional, BOE N° 99, 25 de abril de 1981, en Madrid.

Fuero del Trabajo, por el ministro de Organización y Acción Sindical en el primer gobierno de Franco, Pedro González-Bueno, de 9 de marzo de 1938.

Otros recursos:

ROGERS DAVID, *Enciclopedia Jurídica. Apartado Derecho de Huelga, Derecho Laboral*. Hong Kong 2020.