



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

LA HUELGA Y LOS SERVICIOS ESENCIALES

Alumno: Clara M^a Aguilar López

Junio, 2015

RESUMEN EN CASTELLANO

Esta investigación está centrada en conocer el derecho de huelga y los servicios esenciales para la comunidad.

La huelga es un procedimiento cualificado de presión colectiva que actúa en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, este, trae consigo el cese temporal del trabajo. El artículo 28.2 de la Constitución Española de 1978, además de regular el derecho a la huelga, reconoce las garantías de los servicios esenciales.

En este documento trato de explicar los aspectos más importantes relativos a la huelga y los servicios esenciales; su régimen jurídico, los sujetos titulares, las clases de huelga (tanto lícitas como ilícitas), aunque para conocer las primeras debemos tener claro cuáles son las segundas, la terminación de la huelga, ya que ésta es de duración temporal, los servicios esenciales para la comunidad, los cuales suponen un límite del derecho de huelga, y de estos conocer también su regulación, determinación y alcance, ya que son un aspecto fundamental en el derecho de huelga.

RESUMEN EN INGLÉS

This investigation is focused on the right to strike and essential services for the community.

The strike is a qualified process of collective pressure acting in defense of the collective interests of the workers, this brings a temporary cessation of work. The article 28.2 of the “Constitución Española 1978” in addition to regulating the right to strike, recognizes the guarantees of the essential services.

In this document, I try to explain the most important aspects of the strike and essential services; its legal regime, its possessors, the different kind of strike (both legal and illegal), although, to know the legal strikes, we must be clear which are the illegal ones, the end of the strike because it is temporary, the essential services to the community, which imply a limitation on the strike. Also, we talk about its regulation, determination and range because these aspects are essential to the right to strike.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. RÉGIMEN JURÍDICO DEL DERECHO DE HUELGA	5
3. CONCEPTO DE DERECHO DE HUELGA	7
4. LA TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA	9
5. CLASIFICACION Y MODALIDADES DE LA HUELGA	13
6. COMITÉ DE HUELGA	16
7. TERMINACIÓN DE LA HUELGA	18
8. LA HUELGA Y LOS SERVICIOS ESENCIALES PARA LA COMUNIDAD ...	19
9. LA REGULACION DE LOS SERVICIOS ESENCIALES	20
10. CONCEPTO DE SERVICIO ESENCIAL	21
11. TITULARIDAD PARA LA ATRIBUCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS.....	24
12. DETERMINACIÓN Y ALCANCE	26
13. CONCLUSIONES.....	28
14. LEGISLACIÓN.....	30
15. JURISPRUDENCIA	31
16. BIBLIOGRAFÍA.....	32

1. INTRODUCCIÓN

Todos conocemos o al menos hemos escuchado alguna vez la palabra “huelga”, pero pocos son los que conocen realmente este tema en profundidad; ¿Dónde se regula el derecho de huelga? ¿Quiénes pueden ejercer dicho derecho?, ¿Cuándo y porqué termina la huelga?, ¿Cuáles son sus límites?, ¿Qué servicios son esenciales para la comunidad?, ¿Dónde se regulan dichos servicios?

Esta investigación que me dispongo a desarrollar tiene como fin, conocer un tema tan fundamental en lo que a las relaciones laborales se refiere, como es, el derecho de huelga y los servicios esenciales, dicho derecho viene enmarcado en el derecho laboral y sindical.

El derecho de huelga es parte esencial dentro de la actividad sindical, es un derecho subjetivo básico de los trabajadores, que conforme al artículo 81 de la CE reclama, su regulación por medio de una Ley Orgánica, “Las SSTC 11/1981, de 8 de abril, FJ 5º (RTC 1981, 11), y 33/1981 (RTC 1981, 33) señalan que el desarrollo del derecho de huelga, como derecho fundamental que es, debe producirse mediante ley orgánica, no consintiendo regulaciones autonómicas diferenciadas”. La regulación legal de este derecho de huelga es obligatoria, ya que este no es un derecho ilimitado y por ello necesita de una regulación jurídica legal << STC 332/1994, de 19 de diciembre, FJ 3º (RTC 1994, 332)>>. Hasta que no se apruebe esa Ley Orgánica, siguen aplicándose las reglas precedentes del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, declaradas parcialmente en vigor por la STC 11/1981, de 8 de abril.

Hay que señalar que esto no siempre ha sido así, hasta el año 1977 la huelga no era considerada un derecho, sino que se concebía más bien como una alteración del orden público y se encontraba dentro del Código Penal.

Comentaré a continuación el régimen jurídico del Derecho a la Huelga que como veremos se encuentra enmarcado, entre otros, en la Constitución española de 1978, además de los efectos, tramitaciones y resolución. No solo me centraré en el derecho de huelga en sí, si no que adelantando parte de la investigación, comento que el derecho de huelga tiene unos límites, estos límites son los servicios esenciales, por tanto son un punto de gran importancia dentro del desarrollo de la huelga y por ello esta

investigación cuyo titular es “EL DERECHO DE HUELGA Y LOS SERVICIOS ESENCIALES” da a conocer también el régimen jurídico, el concepto, titularidad, alcance y determinación de dichos servicios.

Para dar por finalizada esta breve introducción y entrar de lleno en el trabajo, es interesante resaltar que aún a día de hoy y como veremos a continuación no existe ninguna ley que regule el derecho de huelga en sí.

2. RÉGIMEN JURÍDICO DEL DERECHO DE HUELGA

Desde los años 80 hasta la actualidad han sido varios los intentos de fijar una ley que regule el derecho de huelga, pero todos ellos han sido en vano, a pesar de ello, el derecho de huelga es un derecho de variedad normativa.

Para empezar, la Constitución Española de 1978 es la primera de nuestro ordenamiento jurídico en regular este derecho con la condición de fundamental. El artículo 28.2 de la misma, título II de Derechos y Libertades, en su sección primera de los derechos fundamentales y libertades dice así *“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”*.

Este derecho de huelga encuentra un desarrollo en Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, el cual declara nulos en su artículo 2 del título primero, capítulo I, *“los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga”*.

Además la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, declara inconstitucionales, o lo que es lo mismo, contrarios a la CE, varios preceptos del Real Decreto Ley 17/1977 (ninguna norma de rango inferior puede contradecir lo acordado en la Constitución). De la misma forma también declaró el artículo 10.2 como uno de sus pilares básicos: *“no es inconstitucional el párrafo 2.º del artículo 10 que atribuye a la autoridad gubernativa la potestad de dictar las medidas necesarias para determinar el mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad, en cuanto que el ejercicio de esta potestad está sometido a la jurisdicción de los tribunales de justicia y al recurso de amparo ante este Tribunal”*.

El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece en su artículo 4.1. e) el derecho de huelga como uno de los derechos básicos.

La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical dictamina en su artículo 2.2 d) que *“las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen*

derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes”.

El artículo 106.5 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, regula que *“la obligación de cotizar se suspenderá durante las situaciones de huelga”*. El artículo 125.6 del mismo dicta *“que durante las situaciones de huelga el trabajador permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social”*.

3. CONCEPTO DE DERECHO DE HUELGA

Podemos decir que la huelga es un fenómeno social que se inició con la organización industrial del trabajo.

La huelga es un procedimiento cualificado de presión colectiva que actúa en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, el cual trae consigo el cese temporal del trabajo.

La Constitución Española de 1978 es la primera que regula el derecho de huelga, elevándolo al máximo rango constitucional. Este derecho viene recogido en el título II de Derechos y Libertades, sección primera De los derechos fundamentales y libertades públicas, artículo 28.2, el cual dice así, *“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”*.

Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 2, determina en cuanto a la titularidad del derecho de huelga, que corresponde de manera individual a los trabajadores pero se debe ejercer de forma colectiva ya que si no, se consideraría incumplimiento del contrato de trabajo.

La huelga por tanto es por así decirlo, el arma de lucha más significativa que consigue el movimiento obrero para la defensa de los valores e intereses que le son propios.

En un sentido un poco más dilatado, podemos definir huelga como una alteración del proceso productivo ajustada colectivamente como medida de presión para la defensa de intereses de los trabajadores de manera colectiva.

Para el TC *“La huelga es una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso, que puede tener por objeto reivindicar mejoras en las condiciones económicas o en general en las condiciones de trabajo, y puede suponer también una protesta con repercusiones en otras esferas o ámbitos”* (STCO 11/1981).

Es importante en este apartado añadir que la huelga no se trata de un deber, sino que es un derecho del trabajador, por tanto el trabajador es libre de realizar dicha huelga uniéndose a otros trabajadores o puede oponerse a formar parte de la misma.

“La proclamación de huelga no es una orden que deba ser aceptada por el trabajador: es una invitación, una propuesta a aceptar o no discrecionalmente. En esta libertad de elección reside el derecho individual de huelga” (Calamandrei, 1952, pp. 229-230). Es decir se respetará la decisión de trabajar a aquellos que no quisieran sumarse a la huelga.

La huelga por tanto lleva a la suspensión del contrato de trabajo, y por tanto mientras dure dicha huelga el trabajador huelguista no percibirá su salario, pese a esto, el trabajador tiene como derecho ser readmitido en su puesto cuando finalice la huelga o incluso antes del fin de dicha huelga si decide por decisión propia abandonar la misma e incorporarse a su puesto también podrá hacerlo.

Los trabajadores no huelguistas, durante el desarrollo de una huelga pueden; primero, seguir desarrollando su trabajo en las mismas condiciones que lo venía haciendo antes de la huelga; segundo, seguir trabajando pero ahora con cambio de condiciones; y tercero, no trabajar debido, o a que se lo impidan los que sí decidieron sumarse a la huelga, o por que la empresa haya cerrado.

Si al final quedan en situación de no poder trabajar debido a la huelga, hay que determinar si tienen o no derecho a percibir su salario. Según las siguientes sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (STS 20-6-1995 [RJ 1995, 5360]) y (STS 22-6-1995 [RJ 1995, 5363]), los no huelguistas a los que no se les permite desarrollar su trabajo tendrán derecho a percibir la integridad de su salario. Sin embargo para las sentencias de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo (STS 29-6-1998 [RJ 1998, 5039] ; STS 24-2-1999 [RJ 1999, 918]) aceptan la suspensión del contrato de dichos trabajadores que por impedimento de la huelga en otro sector, no pudieron desarrollar su trabajo.

4. LA TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

La titularidad del derecho de huelga no corresponde a las organizaciones sindicales si no a los propios trabajadores, pero se reconoce al trabajador individual como perteneciente a un grupo.

El artículo 28.2 regula la huelga como aquel derecho individual que debe ejercerse de forma colectiva.

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

La constitución española garantiza el derecho de huelga como un derecho básico imputado directa y expresamente a los trabajadores.

La Huelga surge como derecho humano esencial de carácter social. El TC señala *“la titularidad del derecho de huelga pertenece a los trabajadores uti singuli”*, siendo *“la huelga un derecho de carácter individual”* (STCo 11/981, de 8 de abril). No puede desprenderse de su dimensión colectiva, ya que aunque es un derecho individual se practica de forma colectiva.

El Alto Tribunal (STCo 11/1981) *“define el 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, es así que el sindicato no tiene un monopolio de las facultades de convocatoria o proclamación de la huelga (no encuentra recepción constitucional el llamado << modelo orgánico>> de derecho de huelga), pero tampoco puede ser privado de ellas. Para aclarar lo que se entiende por ejercicio colectivo debe señalarse que son facultades del derecho de huelga la convocatoria o llamada, el establecimiento de las reivindicaciones, la publicidad o proyección exterior, la negociación y finalmente, la decisión de darla por determinada.*

Se puede, por ello, decir que si bien la titularidad del derecho de huelga pertenece a los trabajadores, y que a cada uno de ellos corresponde el derecho de sumarse o no a las huelgas declaradas, las facultades en que consiste el ejercicio del derecho de huelga, en cuanto acción colectiva o concertada, corresponden tanto a los trabajadores como a sus representantes y a las organizaciones sindicales”.

- Sujetos titulares del derecho de huelga

La CE acepta el derecho de huelga a los trabajadores en su artículo 28.2. En un sentido más amplio, este derecho se aplica también a los trabajadores por cuenta ajena.

El TC (STCo 11/198, fj 12) *“el derecho constitucionalmente protegido es el que se atribuye a las personas que prestan a favor de otros un trabajo retribuido, cuando tal derecho se ejercita frente a los patronos o empresarios”.*

El derecho de huelga no es aplicable a trabajadores autónomos o independientes, ni a los autopatronos, tampoco a los profesionales libres ni a los estudiantes, aunque estos últimos no tienen la condición de trabajadores profesionales si pueden hacer acciones colectivas de presión en defensa de sus intereses.

Respecto a los autónomos económicamente dependientes sería conveniente que la doctrina fuere replanteada, estos se encuentran entre los trabajadores por cuenta ajena y los autónomos en sentido estricto.

El trabajador autónomo es un trabajador contratante más débil, ya que parte de un contrato de servicios especiales, por ello se otorga a éste un régimen estatutario especial en el Estatuto del Trabajador Autónomo. Aunque éste no tenga un contrato especial de trabajo sujeto a la legislación laboral, no puede olvidarse que ha sido objeto de una parcial “laboralización” material.

La Disposición Adicional 1ª RDLRT regula la no aplicación de esta regulación al personal civil dependiente de establecimientos militares.

La disposición adicional 1ª del RD 2205/1980, prevé que *“tendrán los derechos de libre sindicación y huelga, con alcance y contenido que, en función del superior interés de la defensa nacional, señale la normativa de específica aplicación a dicho personal”.* El Tribunal Constitucional declaró que el reconocimiento de dicho derecho de huelga no es

discutible a estos trabajadores pero debe tenerse en cuenta que son servicios esenciales para la comunidad, por tanto este derecho tendrá sus límites.

El derecho de huelga se reconoce también a todos los trabajadores extranjeros sin ningún tipo de condición de nacionalidad ni administrativa. El trabajador inmigrante disfruta de una garantía mínima de derechos fundamentales, esté este o no en situación de irregularidad, por el hecho de ser persona, y en especial de persona que trabaja.

Para los funcionarios públicos, el derecho de huelga tiene algunas dificultades constitucionales e interpretativas dentro de su marco jurídico-legal. La Carta Magna garantiza a los trabajadores el derecho de huelga, cuestionándose si también tienen este derecho los trabajadores públicos, es decir, los funcionarios y el personal laboral administrativo y estatutario. La C.E en sus artículos 7, 28.1 y 28.2 da a entender que cuando esta habla de “trabajadores” incluye a los trabajadores públicos. También llegamos a la misma conclusión con interpretación finalista, esto se debe a que si los trabajadores públicos tienen reconocido el derecho de libertad sindical, tienen que tener también reconocido el derecho de huelga ya que dicho derecho forma parte del derecho de libertad sindical.

El Tribunal Constitucional dice en cuanto a garantizar el derecho de huelga de los funcionarios públicos *“el eventual derecho de huelga de los funcionarios públicos no está regulado – y tampoco prohibido- por el RDLRT 17/1977. Si no hay regulación y tampoco prohibición, mal puede hablarse de inconstitucionalidad por esta causa”* (SSTCo 11/1981, de 8 de abril, fj 13º, 90/1984, de 5 de octubre, fj3º).

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

- Art 2.2.d de la Ley Orgánica de Libertad Sindical *“El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes”*.

- La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, estableció, en su Disposición Adicional 12ª *“los funcionarios que ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo que hayan permanecido en esa situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga, en ningún caso, carácter de sanción disciplinaria ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales”*. Esta Disposición Adicional fue apelada de inconstitucionalidad por considerar que una ley ordinaria había regulado el derecho de huelga el cual requería de una ley orgánica, pero el TC declaró ésta de plena constitucionalidad, basándose en que dicha disposición no regula de forma directa el derecho de huelga.
- Artículo 31 Ley de Reforma de la Función Pública y el artículo 470. 2 de la Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio, del poder judicial, respecto del personal al servicio de la Administración Justicia y otras normas también hacen referencia al derecho de huelga de los funcionarios públicos.
- Este derecho del funcionario público también se reconoce en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), artículo 15.c) *“Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”*.

5. CLASIFICACION Y MODALIDADES DE LA HUELGA

Según el TC *“el contenido esencial del derecho de huelga es la cesación del trabajo, y tal cesación se produce por una perturbación, mayor o menor en la actividad empresarial a la que afecta”* (STCo 80/2005, de 4 de abril de 2005, fj 4) La clasificación de los tipos de huelga debe atender, al fundamento sociológico del hecho de la huelga. En este sentido se puede atender a dos grandes criterios:

1) Fines de la huelga:

- Huelga laboral, es la dedicada a lograr mejoras de las condiciones de trabajo.
- Huelga político-social, (es la modalidad general de huelga), rechazo respecto a los contenidos más generales, separados del proceso de negociación.

2) Forma de llevar a cabo la huelga.

En este criterio podemos diferenciar entre la huelga en sentido estricto y la huelga en sentido amplio:

- Noción estricta de huelga, es la concebida como suspensión del trabajo.
- Noción más extensa de huelga, aquella que envuelve la alteración del desarrollo normal del trabajo.

Además de estos, existen otros criterios para clasificar la huelga:

- Según la duración de la huelga puede ser indefinida o por tiempo determinado.
- Según a quien afecte el conflicto; huelga primaria o de apoyo.
- Ámbito personal de los trabajadores convocados: huelga total, cuando afecta al total de la plantilla; huelga rotatoria, aquella en la que se alternan distintos grupos de huelguistas; huelga neurálgica, aquella afectada a puestos de trabajo claves para el desarrollo empresarial; huelga general, la que afecta a todos los sectores.
- Sujetos convocantes: huelga de trabajadores, huelga de funcionarios, huelga sindical, huelga autoconvocada.

Además hay que señalar que el RDLRT 17/1977 hace mención a dos modalidades de huelga; huelgas lícitas y huelgas ilícitas.

Respecto a las huelgas ilícitas, el artículo 11 del RDLRT 17/1977 declara ilegales varios tipos de huelgas, como son las políticas, las de solidaridad y las novatorias. Las huelgas consideradas legales eran aquellas causadas por conflictos colectivos jurídicos y las de presión en la negociación colectiva, son las llamadas huelgas laborales directas no novatorias.

- Huelgas políticas o no profesionales, las *“huelgas que se inicien o sostengan por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados”* (artículo 11.a).

La huelga política configura delito cuando intente “perturbar la seguridad del Estado” pero no cuando se trate meramente de presionar a los poderes políticos.

El TC especifica que los intereses defendidos en la huelga no tienen por qué ser los propios de los huelguistas, sino que estos pueden estar sugeridos en a los trabajadores.

El Comité de libertad de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) diferencia la “huelga pura” de la “huelga de imposición económico política”. Por una lado, la llamada “huelga política pura”, es la que se destina frente a la política del Gobierno sin que su objeto sea un conflicto de trabajo, por otra parte, la “huelga de imposición económico política” o “huelga política con transcendencia laboral”, es la que actúa contra la política del Gobierno relativa a la adopción de medidas que están relacionadas con las relaciones de trabajo. Se consideran garantizadas por los miembros de la OIT las huelgas de imposición económico política.

- Las huelgas de solidaridad y apoyo, *“cuando la huelga sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan”* (artículo 11.b). Para considerar lícita la huelga, éste precepto, en sus inicios, reclamaba que afectase de forma directa al interés profesional de los propios huelguistas, pero la STC lo declarándolo inconstitucional lo eliminó.

- Las huelgas novatorias, *“cuando tengan por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo arbitral”* (art 11.c). Quedan por tanto prohibidas las huelgas que modifiquen lo pactado en convenio colectivo.

La STC 8 de abril de 1981 conservó la constitucionalidad del artículo 1 apartado c del RDLRT, pero comentó la existencia de un deber de paz relativo.

Primero vino a marcar la legalidad de las huelgas que tengan como fin la interpretación de un convenio colectivo. Segundo, la legalidad de las huelgas que reivindiquen un punto no reglado en el convenio. Tercero, la legalidad de las huelgas por incumplimiento del empresario de forma contractual y novatorias por aplicación de la cláusula *“rebus sic stantibus”*

El RDLRT 17/1977 en su artículo 7.1 dicta *“El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias”*. Dicho decreto no hace referencia a los tipos de huelga lícitos, pero sí en su artículo 7.2 señala los actos ilícitos *“Las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos”*.

Cabe señalar por tanto que se considerará huelgas lícitas o legales todas aquellas que no estén reguladas como ilícitas, es decir, conocer la legalidad de la huelga tratará de no encontrar la misma regulada ninguno de los criterios comentados anteriormente, o lo que es lo mismo, la licitud de la huelga se deducirá, tras la eliminación de los tipos de huelga considerados ilícitos.

6. COMITÉ DE HUELGA

El comité de huelga es un instrumento básico para lograr la negociación en conflicto, es un órgano de negociación representativo de los trabajadores en huelga, además la constitución de dicho comité es obligatoria. Su duración será la misma que la de la huelga.

Los trabajadores a través de sus representantes o ellos mismos directamente son quienes integran el comité. Dicho comité estará compuesto por un máximo de doce miembros, estos deben ser trabajadores del centro de trabajo en conflicto o en caso de que la huelga sea en varios centros, estos, podrán ser elegidos de cualquiera de los mismos. Según el artículo 5 del RDLRT 17/1977 *“sólo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto”*.

Para determinar las funciones dicho artículo 5 del RDL dice que *“Corresponde al comité de huelga participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto”*. La principal función del comité es la gestión y control del desarrollo de la huelga en representación de los trabajadores huelguistas, además tiene otras funciones como es, ser instrumento de negociación colectiva, debe participar en todas las actuaciones tanto administrativas, sindicales o judiciales que se lleven a cabo para solucionar el conflicto y también cumple la función de garantizar la prestación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante la huelga, esto último aparece en el apartado 7 del artículo 6 RDLRT, el cual dicta que *“El comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios”*.

Mientras la huelga está desarrollándose al empresario se le quedan limitados algunos poderes, el artículo 6.5 del RDLRT dice *“En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma”* El Tribunal Constitucional dice que el derecho de huelga conlleva el derecho de incumplimiento transitorio del contrato de trabajo y además el derecho de limitar la libertad del empresario.

La huelga debe tener la presión adecuada para poder alcanzar los objetivos por los cuales fue convocada.

El apartado a del artículo 8 de la ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo temporal, dice así *“las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria”*. El artículo 19.3 apartado a de la LISOS- RDL 5/2000 de 4 de agosto considera infracciones muy graves *“los actos de empresarios lesivos del derecho de huelga consistentes en la sustitución de trabajadores en huelga por otros puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal”*.

7. TERMINACIÓN DE LA HUELGA

La huelga tiene una duración temporal, y puede terminar por una de estos medios:

- Transcurso del tiempo que habían fijado para dicha huelga, se haya o no llegado a algún tipo de acuerdo, una vez que el plazo termine se dará por finalizada la huelga.
- Desistimiento de los que convocaron la huelga y/o abandono de los huelguistas. Artículo 8.2 del RDLRT *“Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla”*.

Desistimiento tácito se da cuando los trabajadores dan por finalizada la huelga simplemente con su presencia en el puesto de trabajo, con la finalidad de incorporarse al mismo. En caso de que el local esté cerrado, el trabajador debe comunicar al empresario que ha finalizado la huelga para que este pueda abrir nuevamente el local.

- Acuerdo de las partes; las partes llegan a un acuerdo con el cual los huelguistas dan por terminada la huelga y vuelven a sus puestos de trabajo. Pacto de fin de huelga art 8.2 *“El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo”*.

8. LA HUELGA Y LOS SERVICIOS ESENCIALES PARA LA COMUNIDAD

Como ya sabemos la huelga es un derecho primordial pero no absoluto, este se trata de un derecho limitado, tiene límites internos y externos. Los límites internos son los que están unidos a su filosofía y a su forma jurídica, y los externos son aquellos que proceden de la conservación de otros bienes. El Artículo 55.1 regula “*Los derechos reconocidos en los artículos 17, 18, apartados 2 y 3¹, artículos 19², 20, apartados 1, a) y d), y 5³, artículos 21, 28, apartado 2⁴, y artículo 37, apartado 2⁵, podrán ser suspendidos cuando se acuerde la declaración del estado de excepción o de sitio en los términos previstos en la Constitución. Se exceptúa de lo establecido anteriormente el apartado 3 del artículo 17 para el supuesto de declaración de estado de excepción*”.

¹ **Art 17.2.** “*La detención preventiva no podrá durar más del tiempo estrictamente necesario para la realización de las averiguaciones tendentes al esclarecimiento de los hechos, y, en todo caso, en el plazo máximo de setenta y dos horas, el detenido deberá ser puesto en libertad o a disposición de la autoridad judicial.*”

Art 17.3. “*Toda persona detenida debe ser informada de forma inmediata, y de modo que le sea comprensible, de sus derechos y de las razones de su detención, no pudiendo ser obligada a declarar. Se garantiza la asistencia de abogado al detenido en las diligencias policiales y judiciales, en los términos que la ley establezca.*”

Art 18.2. “*El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.*”

Art 18.3. “*Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.*”

² **Art 19.** “*Los españoles tienen derecho a elegir libremente su residencia y a circular por el territorio nacional. Asimismo, tienen derecho a entrar y salir libremente de España en los términos que la ley establezca. Este derecho no podrá ser limitado por motivos políticos o ideológicos.*”

³ **Art 20.1.** “*Se reconocen y protegen los derechos:*

a) *A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción.*

d) *A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades.>>*

Art 20.5. “*Sólo podrá acordarse el secuestro de publicaciones, grabaciones y otros medios de información en virtud de resolución judicial.*”

⁴ **Art 21.2.** “*En los casos de reuniones en lugares de tránsito público y manifestaciones se dará comunicación previa a la autoridad, que sólo podrá prohibirlas cuando existan razones fundadas de alteración del orden público, con peligro para personas o bienes.*”

Art 28.2. “*Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.*”

⁵ **Art 37.2.** “*Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.*”

9. LA REGULACION DE LOS SERVICIOS ESENCIALES

Nuestra Constitución Española en su artículo 28.2 hace referencia al mantenimiento de los servicios esenciales de manera que *“La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”*.

El RDLRT, de 4 de marzo de 1977 dicta en su artículo 10 párrafo 2 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 concurran circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas”*.

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

10. CONCEPTO DE SERVICIO ESENCIAL

Los servicios esenciales para la comunidad son un límite para el derecho de huelga, este límite viene fijado en el artículo 28.2 de la Constitución Española, como ya he comentado más arriba este artículo dicta que *“la ley que regule el ejercicio del derecho de huelga será la que establezca las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales”*.

El RDLRT 17/1977 dicta en su artículo 10.1 que *“cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida o inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.”*

Es necesario señalar que este, se trata de un supuesto diferente al que se regula en el artículo 6.7 de dicho RDLRT 17/1977 *“El comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios”*, como ya vemos este hace referencia a los servicios de seguridad y mantenimiento de la empresa.

Por servicios esenciales para la comunidad, hay que entender *“los que hacen posible a sus miembros el ejercicio de los derechos y libertades básicas.”* (STC 26/1981, 7 de julio de 1981)

La Doctrina Constitucional considera servicios esenciales el transporte aéreo, ferroviario, el transporte urbano e interurbano. También incluye dentro de servicios esenciales los servicios hospitalarios, sanitarios y asistenciales, los suministros de luz, agua, recogida de residuos sólidos y la enseñanza. Además los medios privados de difusión como televisiones por cable o satélite.

El artículo 40 de la ley 7/2010, de 31 de marzo, General de Comunicación Audiovisual, considera esencial, el servicio público de comunicación audiovisual. De igual modo la ley 54/1997, de 27 de noviembre regula como servicio esencial, el sector eléctrico.

Para garantizar los servicios esenciales durante la huelga, el Gobierno ha elaborado los siguientes Decretos:

- Real Decreto 530/2002, de 14 de junio, por el que se garantiza la prestación del servicio esencial relativo al encaminamiento de las llamadas a servicios de emergencia y al encaminamiento y la conexión entre los puntos de terminación de las redes fijas y móviles y las redes públicas de telecomunicaciones en situación de huelga.
- Real Decreto 531/2002, de 14 de junio, por el que se establecen las normas para garantizar el funcionamiento de los servicios mínimos esenciales en el ámbito de la gestión indirecta de los servicios públicos esenciales de radiodifusión sonora y de televisión, bajo competencia del Estado.
- Real Decreto 529/2002, de 14 de junio, por el que se garantiza la prestación del servicio esencial relativo a la red soporte de los servicios de difusión de televisión en situación de huelga
- Real Decreto 524/2002, de 14 de junio, por el que se garantiza la prestación de servicios esenciales en el ámbito de la seguridad privada en situaciones de huelga.
- Real Decreto 508/2002, de 10 de junio por el que se garantiza la prestación de servicios esenciales en la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima en situaciones de huelga.
- Real Decreto 425/1993, de 26 de marzo, sobre Garantías de prestación de servicios esenciales por las Empresas autorizadas para transporte y almacenamiento, distribución al por mayor y al por menor de carburantes y combustibles petrolíferos, en situaciones de huelga.

El Tribunal Constitucional establece que el derecho de huelga terminará cuando su puesta en marcha cause algún mal aún más grave que el que pudiera sufrir los huelguistas, de tal modo que los servicios esenciales serán siempre prioritarios al derecho de huelga.

Podemos definir servicio mínimo como *“la prestación de los trabajos necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que el propio servicio satisface, pero sin alcanzar el nivel de rendimiento habitual”* (STCo. 53/1986, de 5 de mayo). De tal modo que la aceptación de servicio mínimo no será la misma para todas las huelgas. STCO. 51/1986 de 24 de abril, y 53/1986 de 5 de mayo, dice *“en relación directa con el interés de la comunidad, que debe ser perturbado por la huelga solo hasta los extremos razonables”*.

Para la Doctrina del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del trabajo se considerará servicio esencial para la comunidad en sentido estricto, aquel que si se interrumpe supone un grave peligro para la vida, seguridad o salud de la persona. En cambio para el Tribunal Constitucional introduce el concepto de servicios esenciales no solo a los derechos fundamentales de la persona o población, sino además considera también servicios esenciales los bienes e intereses de la propia persona. Este sentido amplio crea algunos problemas ya que se desconoce cuáles son exactamente los servicios que se deben garantizar cuando la huelga quede convocada.

En definitiva debemos entender como servicios esenciales *“los racionalmente necesarios para que la comunidad o cuerpo social pueda recibir las prestaciones vitales o esenciales para la misma”* (STS, Contencioso-Administrativo, de 13 de febrero de 1989).

11. TITULARIDAD PARA LA ATRIBUCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS

La autoridad gubernativa será la que tenga la titularidad para atribuir el establecimiento de los servicios esenciales para la comunidad. Según el TC *“los órganos del estado que ejercen directamente o por delegación, las potestades de gobierno”* (STCo, 26/1981, de 17 de julio). El tribunal constitucional reconoce también constitucional el artículo 10.2 del RDLRT, el cual dice así *“se atribuye a la titularidad gubernativa la potestad de dictar las medidas necesarias para determinar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”* (SSTCo. 11/1981, de 8 de abril, fj 2; 8/1992, de 16 de enero, fj 2).

Tendrán potestad para dictar medidas garantizadoras del funcionamiento de los servicios esenciales *“aquellos órganos del Estado que ejercen directamente o por delegación potestades de gobierno”* (STCo. 11/1981, de 8 de abril).

El TC señala que *“privar a un conjunto de ciudadanos en un caso concreto de un derecho constitucional como es el reconocido en el artículo 28 de la CE es algo que sólo puede ser llevado a cabo por quien tiene potestad de gobierno”*. (STCo. 26/1981, de 8 de abril), estas limitaciones solo pueden interponerse *“en atención a los intereses de la comunidad, de una manera imparcial y de acuerdo con las características y necesidades del servicio afectado por la huelga”* (STCo. 27/1989, de 3 de febrero).

La SSTCo 33/1981 establece que *“cuando se trate de servicios que considerados conjuntamente, se comprenden en el área de las competencias autonómicas..., sin perjuicio de las competencias municipales y metropolitanas, el velar por su regular funcionamiento, corresponde a la titularidad y a la responsabilidad de las autoridades autonómicas.”* En definitiva, *“la atribución de competencia a las Autoridades Autonómicas en materia de transportes y las que tienen en materia de huelga y la de propiciar soluciones de los conflictos laborales, explican y justifican que la adopción de la medida que dice el art. 28.2 de la Constitución y, entendida en el marco constitucional, regula el art. 10 del Real Decreto-ley 17/1977, corresponda a las Autoridades Autónomas”*. La STC 33/1981 no niega que, la huelga, en algunos casos *“puede incidir en otros ámbitos que exijan el ejercicio de competencias de otras Autoridades distintas de las autonómicas, o que reclamen la coordinación entre la*

Administración propia de la Comunidad y la Administración del Estado, coordinación que corresponde al Delegado del Gobierno (art. 154 C.E.)”. Pero para la STC 33/1981 “no son, sin embargo, éstos los supuestos en el caso enjuiciado, pero sí son reveladores de que frente al fenómeno complejo de un conflicto social, que incide directamente en áreas de servicios esenciales para la colectividad, puede imponer una participación que, cuando sea menester, tendrá que coordinarse por la Autoridad a la que la Constitución atribuye esta función”.

Como ya se ha mencionado, será la autoridad gubernativa la que declare los servicios esenciales (sometida a jurisdicción), pero ésta, realmente no tiene capacidad para delimitar el concepto de servicios esenciales, dicha función será propia de la ley y de los tribunales de Justicia.

El ejercicio de potestad gubernativa para el mantenimiento de los servicios mínimos tiene unos límites establecidos por el Tribunal Constitucional, estos hacen referencia a una necesaria motivación del acto, el cumplimiento de determinados requisitos que han de presidir la exteriorización del acto administrativo correspondiente y el deber de la autoridad gubernativa de potenciar procedimientos de composición pacífica de los conflictos colectivos en concordancia con la doctrina del comité de libertad sindical de la OIT.

12. DETERMINACIÓN Y ALCANCE

La Constitución Española otorga a los Tribunales de Justicia y a la ley la función de determinar el alcance de la huelga, como hasta el momento se carece de una ley que pueda determinarlos, los encargados de determinar los servicios esenciales serán los Tribunales de Justicia.

Para el Tribunal Constitucional *“atribuir a la autoridad gubernativa la potestad para establecer medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios mínimos no es inconstitucional, en la medida en que ellos entra de lleno dentro de las previsiones del art 28.2 de la Constitución, y, además es la manera más lógica de cumplir don el precepto constitucional”*.

- **¿Quiénes son los trabajadores encargados de los servicios mínimos?**

Como ya he mencionado anteriormente, corresponde a la autoridad gubernativa la imposición de los servicios mínimos. La dirección y gestión de la empresa afectada serán quienes se encarguen de determinar quiénes deben prestar dichos servicios, por otro lado cabe señalar que esta decisión también la puede tomar la administración responsable.

La misma autoridad gubernativa que fijó los servicios mínimos, será, en algunos casos, la que regulará quienes deben prestar dichos servicios, si ésta no los establece, deberá al menos, incluir determinadas medidas que ayuden a conocer cuál es la extensión e intensidad de los servicios mínimos y en su caso dejar a cargo de otros órganos de la empresa la determinación de los trabajadores encargados de llevar a cabo tales servicios.

Se puede señalar más idónea que sean los representantes de los trabajadores los que establezcan quienes deben llevar a cabo los servicios mínimos, y lo harán en función de las circunstancias que en cada momento requiera la huelga.

Como medida excepcional se añade, la posibilidad de sustituir a los trabajadores huelguistas por otros que no lo sean y que tampoco estén vinculados a la empresa, siempre que no exista acuerdo alguno a la hora de señalar quienes deben realizar los servicios mínimos.

- Cumplimiento de los servicios mínimos.

El cumplir estos servicios mínimos afecta, en primer lugar a la empresa, y en segundo lugar a los trabajadores designados para la realización dichos servicios.

La empresa tiene el deber de poner en práctica la resolución gubernativa que anteriormente se ha dictado, estableciendo los servicios esenciales.

Mediante el transcurso de la huelga, los trabajadores señalados, tienen la obligación de llevar a cabo sus tareas, respecto a la retribución del trabajo, esta será la misma que si no se encontrasen en huelga.

- Efectos del incumplimiento de los servicios mínimos

El Gobierno podrá tomar medidas de seguridad cuando los huelguistas no cumplan con su obligación de mantenimiento de los servicios mínimos, estas consistirán en la sustitución de los trabajadores huelguistas por otros trabajadores o por efectivos militares , el art. 6.5 RDLRT 17/1977 dicta *“En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número 7 de este artículo”*. El apartado 7 de dicho artículo declara inconstitucional del artículo 6 declarado inconstitucional «en cuanto atribuye de manera exclusiva al empresario la facultad de designar los trabajadores que durante la huelga deban velar por el mantenimiento de los locales, maquinaria e instalaciones» por Sentencia TC (Pleno) de 8 de abril de 1981.

La huelga no será ilegal pese al incumplimiento de los servicios mínimos por parte de los trabajadores, pero en base al artículo 16.2 RDLRT 17/1977 *“Los trabajadores que, de acuerdo con el artículo 6, párrafo 7, fuesen designados para el mantenimiento de los servicios previstos y se negasen a ello, incurrirán en la causa justa de despido establecida en el apartado k) del artículo 33 del presente Real Decreto-ley, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran”*.

13. CONCLUSIONES

El derecho de huelga y los servicios esenciales conforman un tema fundamental en lo que a las relaciones laborales se refiere.

La razón por la cual el derecho de huelga es de gran importancia para el trabajador, se debe a que por decirlo de alguna manera “defiende los intereses de este dentro del ámbito laboral”.

A modo de conclusión hay que hacer hincapié en la importancia de fijar una ley del derecho de huelga. Como ya he comentado, han sido varios los intentos de fijar una ley orgánica que configure dicho derecho, pero todos ellos han sido en vano, ya que a día de hoy sigue sin existir una norma que lo regule. En la actualidad la regulación del derecho de huelga la podemos encontrar como ya hemos podido ver en los artículos de nuestra CE, la jurisprudencia y el RDL 17/1977.

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

Respecto a la clasificación de los tipos de huelgas legales o ilegales, señalar que se van a concebir como huelgas lícitas a aquellas que no estén reguladas como ilícitas, es decir, como se ha explicado en el punto de modalidades y clases de huelga, vemos que la licitud de la huelga será deducida tras la eliminación de los tipos de huelga considerados ilícitos.

La huelga lleva a la suspensión del contrato, el trabajador huelguista además de no percibir salario durante la duración de la huelga, no causa baja en la seguridad social, si no que pasa a una situación especial de alta y una vez finalizada la huelga, este volverá a su puesto de trabajo, encontrándose de nuevo en una su situación normal de alta

Un factor clave de la huelga es la actual crisis económica que ya lleva varios años fustigando nuestro país de la peor manera, debido a esta crisis, se han realizado algunas reformas laborales, las cuales han tenido como resultado múltiples huelgas.

Como ya hemos podido ver el derecho de huelga no es absoluto sino que tiene unos límites. La Constitución reconoce unas garantías para que el ejercicio de dicho derecho sea efectivo, las cuales están destinadas a proteger al trabajador dentro del ámbito del trabajo.

Los servicios esenciales son fundamentales para el derecho de huelga, ya que estos son el límite de dicho derecho. Nuestra constitución española de 1978 reconoce la huelga como un derecho básico y fundamental, en su artículo 28.2 establece que la ley que regule el derecho de huelga, debe también fijar las garantías para asegurar el mantenimiento de dichos servicios.

Sería interesante añadir que no existe ningún listado de servicios esenciales, la calificación de estos servicios esenciales, según establece el Tribunal Constitucional, puede hacerlo solo la ley que regule el derecho de huelga y a priori no podrá ningún servicio ser considerado esencial.

Para finalizar quiero recalcar que *“el derecho de los trabajadores a la huelga cede cuando con ellos se ocasiona o se puede ocasionar un mal más grave que el que los huelguistas experimentarían si su reivindicación o pretensión no tuviera éxito”* (STC 11/1981).

No podemos olvidar que el derecho de la comunidad a los servicios esenciales será prioritario al derecho de huelga.

14. LEGISLACIÓN

- Constitución Española de 1978.
- Estatuto Trabajadores.
- Carta de los derechos Fundamentales de la Unión Europea de 18 de diciembre de 2000.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo temporal.
- Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores,
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Real Decreto 530/2002, de 14 de junio.
- Real Decreto 531/2002, de 14 de junio.
- Real Decreto 529/2002, de 14 de junio.
- Real Decreto 524/2002, de 14 de junio.
- Real Decreto 508/2002, de 10 de junio.
- Real Decreto 425/1993, de 26 de marzo.
- Real Decreto 2205/1980

15. JURISPRUDENCIA

- Sentencia nº 11/1981 del Tribunal Constitucional, Pleno de 8 de abril de 1981.
- Sentencia del nº 80/2005, del Tribunal Constitucional, de 4 de abril de 2005.
- Sentencia nº 26/1981, del Tribunal Constitucional, de 17 de julio.
- Sentencia nº 33/1981, del Tribunal Constitucional.
- Sentencia nº 53/1986, del Tribunal Constitucional, de 5 de mayo.
- Sentencia nº 51/1986, del Tribunal Constitucional, de 24 de abril.
- Sentencia nº 27/1989, del Tribunal Constitucional, de 3 de febrero.
- Sentencia nº 332/1994, del Tribunal Constitucional, de 19 de diciembre.
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 13 de febrero de 1989.

16. BIBLIOGRAFÍA

CABEZA PEREIRO, J. y MARTÍNEZ GIRÓN, J (Coord): “*El conflicto colectivo y la huelga*” Ed. Laborum (2008).

MONEREO PEREZ, J. L., (Coord): “*Derecho de huelga y conflictos colectivos. Estudio crítico de la doctrina jurídica*”, Granada, Ed. Comares (2002).

SANCHEZ PÉREZ, J., (Coord) “*Aproximación Intercisciplinar al conflicto y a la negociación*”, Servicio de publicaciones universidad de Cádiz, (2005).

ARANZADI EXPERTO – Recurso electrónico.

ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE HENARES “*La huelga. Manual para empresarios sobre el ejercicio del derecho a la huelga*” Alcalá de Henares, (1998)

<http://www.aedhe.es/web/estudios/pdf/1/Manual%20para%20Empresarios%20sobre%20Derecho%20a%20la%20Huelga.pdf>