

Trabajo Fin de Grado

**EL DERECHO A HUELGA:
INSTRUMENTO IDÓNEO PARA
LOGRAR LA IGUALDAD DE
GÉNERO EN EL MERCADO DE
TRABAJO.**

Laura López Medina.

Mayo, 2020.



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Mayo, 2020.

Cláusula de compromiso con el uso no sexista del lenguaje: la autora de este trabajo de investigación, en su firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres también en el lenguaje, rechaza su uso sexista. Por lo que ha procurado un carácter general, y una neutralidad respecto al género en el trabajo, usando la fórmula masculina como genérica, con el ánimo de facilitar la lectura del documento, y evitando duplicaciones excesivas de géneros, sin ninguna intención de invisibilizar la fórmula tradicional de las mujeres en el lenguaje, común y jurídico.

LISTADO DE ACRÓNIMOS

8M: 8 de marzo.

CE: Constitución Española.

ET: Estatuto de los trabajadores.

LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

LISOS: RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

LOExIS: Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

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

TC: Tribunal Constitucional.

TS: Tribunal Supremo.

ÍNDICE

RESUMEN/ABSTRACT.	5
1. INTRODUCCIÓN.	6
TÍTULO I: EL DERECHO A HUELGA.	7
CAPÍTULO I. EVOLUCIÓN DEL DERECHO A HUELGA.	7
1. LA HUELGA.	7
2. EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO A HUELGA EN ESPAÑA.	8
2.1. SISTEMA HUELGA-DELITO.	9
2.2. SISTEMA HUELGA-LIBERTAD.	9
2.3. SISTEMA HUELGA-DERECHO.	11
CAPÍTULO II: LA TITULARIDAD Y CLASES DE HUELGAS LEGALES E ILEGALES.	12
1. TITULARIDAD DEL DERECHO A HUELGA.	12
1.1. LA DETERMINACIÓN DE LA TITULARIDAD INDIVIDUAL O COLECTIVA DE LA HUELGA.	13
1.2. EL ÁMBITO SUBJETIVO DEL DERECHO A HUELGA.	13
2. CLASES DE HUELGAS.	15
2.1. MODALIDADES DE HUELGA.	15
2.1.1. CRITERIOS SEGÚN LOS FINES, OBJETIVOS O FUNCIONES DE LA HUELGA.	15
A. HUELGA LABORAL.	15
B. HUELGA POLÍTICO-SOCIAL.	16
2.1.2. CRITERIO SEGÚN LA FORMA DE REALIZAR LA HUELGA Y SEGÚN LA ACTIVIDAD QUE SE DESARROLLE EN RELACIÓN CON LA PRESTACIÓN LABORAL.	16

2.1.3. CRITERIOS EN FUNCIÓN DE LA DURACIÓN PREVISTA DE LA HUELGA.	17
2.1.4. CRITERIOS EN FUNCIÓN DE SI AFECTA LA HUELGA DIRECTAMENTE A LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS.	17
2.1.5. CRITERIO DEPENDIENDO DEL ÁMBITO PERSONAL DE TRABAJADORES CONVOCADOS.	18
2.2. CONFIGURACIÓN LEGAL DE LAS DISTINTAS MODALIDADES DE HUELGA Y EL PROBLEMA DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA.	18
2.2.1. HUELGAS LÍCITAS.	19
2.2.2. HUELGAS ILÍCITAS ABUSIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL.	19
2.2.3. SEGÚN EL MODO DE REALIZAR LA MANIFESTACIÓN HUELGUISTICA.	20
CAPÍTULO III. PROTECCIÓN DEL DERECHO A HUELGA.	21
CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO PARA EJERCER LA HUELGA.	27
1. PROCEDIMIENTO DE HUELGA.	27
2. CONVOCATORIA Y DECLARACIÓN DE LA HUELGA.	27
3. EL DESARROLLO DE LA HUELGA Y EL COMITÉ DE HUELGA.	29
4. SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD DE LA EMPRESA.	30
5. TERMINACIÓN DE LA HUELGA.	31
CAPÍTULO V. EFECTOS DE LA HUELGA.	32
1. EFECTOS DE LA HUELGA LEGAL.	32
2. EFECTOS DE LA HUELGA ILEGAL.	34
3. EFECTOS INDIRECTOS.	34
4. EFECTOS DE LA HUELGA SOBRE LOS NO HUELGUISTAS.	35
5. EFECTOS PARA LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS.	35
6. EFECTOS PARA EL EMPRESARIO.	35

TÍTULO II: LAS HUELGAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	38
CAPÍTULO I. JUSTIFICACIÓN DEL POR QUÉ SE HACEN “HUELGAS FEMINISTAS O HUELGAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”.	38
1. LA BRECHA SALARIAL.	41
2. EL TECHO DE CRISTAL.	43
3. LOS ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS CON VISIÓN DE GÉNERO.	44
4. LA PRECARIEDAD LABORAL TIENE SILUETA DE MUJER.	46
CAPÍTULO II. EL CASO DEL FÚTBOL FEMENINO COMO ÉXITO DE HUELGA FEMINISTA.	50
2. CONCLUSIÓN FINAL.	51
3. BIBLIOGRAFÍA.	52

EL DERECHO A HUELGA: INSTRUMENTO IDÓNEO PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO.

RESUMEN/ABSTRACT.

Este trabajo de investigación profundiza en el derecho de huelga como medida de presión contra las desigualdades y discriminaciones entre géneros en el ámbito laboral; siendo conscientes e identificando aquellos problemas que justifican el conflicto social para alcanzar una auténtica igualdad entre los sexos. Por ello, realiza un recorrido histórico en la lucha por la igualdad de la mujer para poder explicar este fenómeno y argumentar los logros que se han conseguido hasta la actualidad, y los que todavía no se han alcanzado.

Palabras clave: Huelga, derecho fundamental, feminismo, igualdad, y discriminación.

ABSTRACT

The principal aim that this essay follows is to the exercise of to strike as a pressure against gender inequalities and discrimination in the workplace; being aware and identifying those problems that justify social conflict in order to achieve true equality between the sexes. For this reason, it takes a historical journey in the struggle for women's equality in order to explain this phenomenon and to argue the achievements that have been achieved to this day, and those that have not yet.

Keywords: Strike, fundamental right, feminism, equality and discrimination.

1. INTRODUCCIÓN.

Este trabajo de investigación consta de dos títulos, huelga e igualdad. El primer título tiene como objetivo principal profundizar en el Derecho a Huelga que tienen reconocidos los trabajadores ya través de la Constitución Española (CE), siendo un aspecto central en las relaciones laborales y en la defensa de los intereses de los trabajadores; el segundo título, estudia la situación actual de la mujer en el ámbito laboral, y analiza su recorrido histórico, identificando qué barreras han sido superadas en el pasado y qué obstáculos siguen vigentes para avanzar en el futuro, en términos de igualdad de género en el lugar de trabajo.

El objetivo general de mi investigación es indagar en el derecho fundamental de la huelga estudiada con una perspectiva de género, como instrumento para alcanzar la plena igualdad de género en el ámbito laboral.

Sin embargo, sigue encontrando trabas dentro y fuera de la propia estructura de las empresas, que obstaculizan la promoción profesional de la mujer, como por ejemplo la conciliación familiar, la brecha salarial, o el techo de cristal. Estos desajustes del mercado laboral provocados por la evidente desigualdad de género han dado lugar a diversos movimientos huelguísticos feministas.

Estudiar el derecho a la huelga desde una perspectiva de igualdad de género, permite identificar las medidas políticas, sociales y económicas que se perfilan más eficaces en la lucha contra la desigualdad, con el objeto de encontrar las vías para la solución de conflictos laborales de género y la defensa de los intereses de las trabajadoras por el ejercicio del derecho a la huelga, para alcanzar la plena igualdad de género en el ámbito laboral.

TÍTULO I: EL DERECHO A HUELGA.

CAPÍTULO I. EVOLUCIÓN DEL DERECHO A HUELGA.

1. LA HUELGA.

Para comenzar, consideramos que es necesario definir el concepto de huelga, siendo el objeto principal de estudio.

La huelga es un instrumento que ejerce el conjunto de los trabajadores o sus representantes de forma colectiva, para defender sus intereses, mediante la alteración de la actividad productiva de la empresa; aunque la decisión de participar en ella, pertenece de forma individual al trabajador. Por tanto, es un fenómeno social de no colaboración y un derecho fundamental para los trabajadores¹, consistiendo en la cesación temporal del trabajo pacífica que sirve como medida de conflicto colectivo, para la defensa de sus intereses y la consecución del equilibrio entre partes de la relación laboral, en base a la STC 11/1981 de 8 de Abril de 1981², que dispone que *“La libertad de huelga significa el levantamiento de las específicas prohibiciones, pero significa también que, en un sistema de libertad de huelga, el Estado permanece neutral y deja las consecuencias del fenómeno a la aplicación de las reglas del ordenamiento jurídico sobre infracciones contractuales en general y sobre la infracción del contrato de trabajo en particular”*.

Así mismo, siendo un aspecto de gran relevancia, el art. 28.2 CE reconoce el derecho a huelga a partir del Estado social y democrático de Derechos. Esto es, por ser un derecho subjetivo y con carácter fundamental; y el anterior artículo entra en relación con el art. 1.1 CE³: Estado de Social y Democrático, que dispone que *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”*.

¹ MONEREO PÉREZ, J., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. (2016): *Manual de derecho sindical*, Comares. Granada, págs. 317-322.

² STC 11/1981, 8 de Abril de 1981. (BOE núm. 99, de 25 de abril de 1981)

³ Artículo 1.1 CE (BOE núm 311, de 29 de diciembre de 1978)

2. EVOLUCION HISTORICA DEL DERECHO A HUELGA EN ESPAÑA.

Después de la mencionada STC 11/1981, en la actualidad el Derecho a Huelga se regula en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo sobre las relaciones de trabajo (RDLRT), siendo un aspecto tratado de manera pormenorizada con posterioridad.

De tal forma, como podemos observar, el art. 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea incluye el "Derecho de negociación y acción colectiva disponiendo que *“Los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas 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.”*

Históricamente, en España se han distinguido tres sistemas de huelga en función del modelo jurídico vigente en cada etapa; en primer lugar veremos el sistema de huelga-delito, en segundo lugar, el sistema de huelga-libertad y por último, el sistema de huelga-derecho.

2.1. SISTEMA HUELGA-DELITO.

Este primer modelo jurídico propio de los sistemas autoritarios, el sistema de huelga-delito, prohibía penalmente la huelga y la consideraban un delito⁴. Era por tanto, un acto perseguido penalmente, que consideraba su ejercicio como un incumplimiento contractual consciente y voluntario; además, no se reconocía ningún conflicto laboral ni autonomía colectiva, lo que, podía acarrear sanciones de responsabilidad disciplinaria como el despido⁵.

Por ejemplo, en la autarquía económica de la España franquista de 1939 a 1959, la huelga estaba prohibida, y castigada en base a normas de derecho público y privado, en el Fuero de Trabajo, y en el Código Penal de 1944. En 1959 el Plan de Estabilización, supuso

⁴ GARCÍA MURCIA, J., CASTRO ARGÜELLES, M. A. y RODRÍGUEZ CARDO, I.A, *Legislación histórica sobre huelga y conflicto de trabajo*. Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2011, pág. 72.

⁵ TUSELL GÓMEZ, J., *La dictadura de Franco*, Alianza Editorial, Madrid, 1996, pág. 27.

una apertura de la economía al exterior, modernizando las relaciones laborales y reconociendo incipientemente el movimiento obrero y el derecho de huelga. Las Comisiones obreras lideraron este movimiento y aumentaron la capacidad organizativa. En los años 60 y 70 tuvieron lugar numerosas huelgas y conflictos laborales que ayudaron a luchar por los derechos y libertades de los trabajadores⁶.

2.2. SISTEMA HUELGA-LIBERTAD.

Este segundo modelo jurídico, el sistema de huelga-libertad, respondía con más tolerancia o ignorancia relativa a la huelga por el sistema político-jurídico, es decir, contemplaba la libertad de huelga al no prohibirla penalmente, pero podría considerarse sancionable desde una perspectiva civil, como incumplimiento contractual de los trabajadores que participaban en ella, quedando en manos del empresario, en base al artículo 5 del Decreto 2354/1962 sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajos⁷.

Se promulgó RDL 5/1975 de 22 de mayo, sobre regulación de conflictos colectivos de trabajo⁸, derogando a su vez el anterior mencionado. El nuevo decreto promulgado albergaba más flexibilidad al conflicto colectivo siempre y cuando su objeto fuera relacionado con las condiciones de trabajo y no se extralimitaran el ámbito de la empresa o del centro de trabajo. Con el comienzo del desmantelamiento de la Dictadura franquista, comenzó una transición; entre el 20 de noviembre de 1975 y la CE de 1978, nació el RDLRT 17/1977, de 4 de marzo, el cual aún continúa vigente en la actualidad regulando el derecho a huelga.

⁶ MONTOYA MELGAR, A., *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*. Civitas, Madrid, 1992, pág. 326.

⁷ Artículo 5. “En los supuestos en los que la situación de conflicto carezca de fundamento laboral, que directamente afecte a quienes son parte en el mismo, o cuando se produzca con inobservancia de los procedimientos previstos por el presente Decreto, u ocurra una vez dictadas las decisiones de la Autoridad laboral o de la Jurisdicción de Trabajo, o se plantee durante la vigencia de un Convenio colectivo que afecte a una sola empresa, se remitirá las actuaciones a la Autoridad Gubernativa, sin perjuicio de la aplicación en su caso de las sanciones previstas por la Ley Reglamento de Delegaciones de Trabajo”. (BOE, núm. 229, de 24 de septiembre de 1962).

⁸ Decreto 1376/1970 “Sobre regulación de conflictos colectivos de trabajo”. (BOE, núm. 124, de 25 de mayo de 1970).

La CE de 1978 aprobó medidas de conflicto colectivo en el artículo 37.2 CE⁹, estableció en el artículo 22 CE¹⁰ el derecho de libre asociación y en el artículo 28.2 CE¹¹ el derecho a la huelga. La norma que retiró las condenas de las legislaciones anteriores a los trabajadores fue Ley de Amnistía 46/1977¹².

Finalmente, el avance en el tratamiento jurídico de la huelga fue significativo, ya que la regulación de huelga como libertad, suponía remitir el problema a la correlación de fuerzas existente entre las fuerzas sociales, aunque los trabajadores no gozaban de una “inmunidad”, con respecto a los poderes disciplinarios del empresario¹³.

2.3. SISTEMA HUELGA-DERECHO.

Este tercer y último modelo jurídico, el sistema de huelga-derecho, reconoce la huelga como un derecho fundamental de los trabajadores; actualmente es el sistema que recoge nuestro ordenamiento jurídico, la CE 1978¹⁴, en el citado anteriormente artículo 28.2 de la CE, por lo que goza de unas garantías jurídicas en base a los principios del Estado social y Democrático de Derecho. Además en su artículo 35.1 CE¹⁵ reconoce también el derecho a

⁹ Artículo 37.2 CE. “*Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad*”.

¹⁰ Artículo 22 CE “*Se reconoce el derecho de asociación*”.

¹¹ Artículo 28.2 CE “*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*”.

¹² Ley 46/1977 de Amnistía “*de conformidad con la Ley aprobada por las Cortes*”. (BOE, núm. 248, de 17 de octubre de 1977). En el Artículo 1 sancionaba a “*Todos los actos de intencionalidad política, cualquiera que fuese su resultado, tipificados como delitos y faltas realizados con anterioridad al día 15/12/1976. Los actos de la misma naturaleza realizados entre el 15/12/1976 y el 15/6/1977, cuando en la intencionalidad política se aprecie además un móvil de restablecimiento de las libertades públicas o de reivindicación de autonomías de los pueblos de España. Los actos de idéntica naturaleza e intencionalidad a los contemplados en el párrafo anterior realizados hasta el 6/10/1977, siempre que no hayan supuesto violencia grave contra la vida o la integridad de las personas*”

¹³ MONEREO PÉREZ, J., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. (2016): *Manual de derecho sindical*, Comares. Granada, págs. 317-322.

¹⁴ CE. “*Aprobada por Las Cortes en sesiones plenarias del Congreso de los Diputados y del Senado celebradas el 31 de octubre de 1978 Ratificada por el pueblo español en referéndum de 6 de diciembre de 1978 Sancionada por S. M. el Rey ante Las Cortes el 27 de diciembre de 1978*”.

¹⁵ Artículo 35.1 CE. “*Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*”.

no ejercer la huelga, con el mismo rango constitucional es decir, nadie está obligado a participar o a unirse en el ejercicio de la huelga, es opcional;

Por todo ello, el Estado social de derecho deja de reprimir la huelga en el ámbito público y privado, asumiendo su protección y tutela jurídica, otorgándole el máximo rango como derecho constitucional fundamental, pero paradójicamente todo ello queda vigente dentro de la regulación preconstitucional del RDLRT 17/1977¹⁶ que ha sido depurada constitucionalmente desde la STC de 8 de abril de 1981; lo que hace necesario la elaboración de una Ley Orgánica de huelga que desarrolle el precepto constitucional del art. 28.2 CE y adaptar este derecho fundamental a un evolucionado sistema democrático de relaciones laborales donde son fundamentales las organizaciones sindicales para la gestión del conflicto. Actualmente esta Ley Orgánica no existe, porque plantea múltiples problemas, como por ejemplo, la determinación de los servicios esenciales que veremos más tarde, además de la dificultad de la consecución de un acuerdo general para su elaboración.

CAPÍTULO II: LA TITULARIDAD Y CLASES DE HUELGAS LEGALES E ILEGALES.

1. TITULARIDAD DEL DERECHO A HUELGA.

La huelga es un derecho individual de los trabajadores como grupo socioeconómico, por tanto no puede prescindir del ejercicio colectivo¹⁷.

Según la STC 11/1981 de 8 abril, el ejercicio colectivo se refiere a las facultades que competen a los trabajadores, a sus representantes y a las organizaciones sindicales, de realizar las reivindicaciones que consideren, el uso de la publicidad y la negociación colectiva. Perteneciendo a cada trabajador el derecho a participar o no en la huelga.

En el ámbito subjetivo, el reconocimiento del derecho de huelga queda delimitado a los trabajadores por cuenta ajena, según la STC 11/1981 *“El derecho constitucionalmente protegido es el que se atribuye a personas que prestan a favor de otros un trabajo retribuido,*

¹⁶ RDLRT 17/1977, de 4 de marzo (BOE, núm. 58, de 4 de marzo)

¹⁷ MONEREO PÉREZ, J., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. (2016): *Manual de derecho sindical*, Comares. Granada, págs. 322-328.

cuando tal derecho se ejercita frente a un empresario”; incluye a los funcionarios públicos, pero excluye a los trabajadores autónomos o independientes, o los profesionales libres. Por tanto, y aunque después profundizaremos en ello, el derecho a huelga se atribuye a todos los trabajadores vinculados a una organización de trabajo, al margen de la naturaleza de la relación jurídico-profesional.

La titularidad del derecho a huelga es una estructura compleja y presenta una doble problemática; en primer lugar, la determinación de la titularidad individual o colectiva del derecho a huelga y en segundo lugar, la identificación de los sujetos titulares del derecho y de las facultades implicadas en el mismo.

1.1. LA DETERMINACIÓN DE LA TITULARIDAD INDIVIDUAL O COLECTIVA DE LA HUELGA.

La determinación de la titularidad individual o colectiva de la huelga, significa obtener unas cualidades jurídicas que le confieren a una persona por ser parte de una relación jurídica; se le reconoce a los trabajadores y no a las organizaciones sindicales.

En nuestro Ordenamiento jurídico, el mencionado artículo 28.2 CE configura la huelga como un derecho individual que tiene que ejercerse de forma colectiva. El RDLRT de 1977 no atribuye expresamente a los trabajadores con titularidad del derecho pero el TC en la sentencia 11/1981, concluye que pertenece a los trabajadores por ser un derecho de carácter individual, aunque no pueda prescindir de la dimensión colectiva, es decir, necesita un ejercicio colectivo, como es la publicidad, el establecimiento de las reivindicaciones, la negociación, etcétera.

1.2. EL ÁMBITO SUBJETIVO DEL DERECHO A HUELGA.

Tratándose el derecho a huelga un derecho reconocido por la CE, se impone estudiar el ámbito subjetivo que la norma establece al efecto.

Como ya sabemos, el derecho queda delimitado a los trabajadores, quedando recogido en el artículo 28.2 CE, siendo una norma directa e inmediata. Se incluye a los trabajadores por cuenta ajena en un sentido amplio.

Según la STC de 8 de abril de 1981, fj.12 *“el derecho constitucionalmente protegido es el que se le atribuye a las personas que prestan a favor de otros un trabajo retribuido, cuando tal derecho se ejercita frente a los empresarios”*. Por ello, en consecuencia, no incluye a los trabajadores autónomos o independientes, ni a los profesionales libres o estudiantes, sin perjuicio de que éstos hagan acciones colectivas de presión en defensa de sus intereses.

Respecto a los trabajadores al servicio de la Administración militar, la Disposición Adic. 1º. RDLRT establece la no aplicación de esta regulación a los mismos; sin embargo, la Disposición Adic. 1º. del RD 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de estos trabajadores, prevé que *“tendrán los derechos de libre sindicalización y huelga, con el alcance y contenido en función del superior interés de la defensa nacional señala la normativa de específica aplicación a dicho personal”*. Al respecto, el TC ha declarado expresamente que no es discutible el reconocimiento del derecho de huelga a estos trabajadores, si bien debe considerarse que se trata de servicios esenciales para la comunidad por lo que el ejercicio de este derecho estará sometido a los límites relativos al mantenimiento de servicios mínimos.

Los trabajadores extranjeros son titulares del derecho de huelga, el Tribunal Constitucional (TC) en la sentencia del 19 de diciembre de 2007, ha declarado inconstitucional el artículo 11.2 de la LOExIS¹⁸, cuando afirma que sus trabajadores extranjeros podrán ejercer el derecho de huelga cuando estén autorizados a trabajar. Por tanto, declara el derecho de huelga de los extranjeros irregulares, sin condicionamiento de requisitos administrativos de residencia o de trabajo.

¹⁸ Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, *“sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social”*

Actualmente tras la reforma de la LO 2/2009, de 11 de diciembre, el mencionado artículo 11.2 LOExIS¹⁹ reconoce plenamente el derecho a huelga de los trabajadores extranjeros, en las mismas condiciones que los trabajadores españoles y sin estar condicionado a ninguna autorización de estancia o residencia²⁰.

2. CLASES DE HUELGAS.

2.1. MODALIDADES DE HUELGA.

Como ya hemos comentado, la huelga es un fenómeno de tipo social y tiene una gran diversidad de clases y formas de ejercerse que dependen de sus fines. El problema radica en que el artículo 28.1 CE²¹, no define ni describe tal derecho, con lo cual tampoco determina sus contenidos esenciales²².

El TC, establece la facultad de cada persona a elegir la clase de huelga que va a llevar a cabo, pero siempre respetando que entre dentro de los tipos de huelga que la Ley haya admitido.

La clasificación de las diferentes modalidades se divide en dos grandes criterios de ordenación; en primer lugar los criterios según los fines, objetivos o funciones de la huelga, y

¹⁹ Artículo 11.2 de la LOExIS “Los extranjeros mayores de dieciocho años que se hallen en España tienen derecho a la educación de acuerdo con lo establecido en la legislación educativa. En todo caso, los extranjeros residentes mayores de dieciocho años tienen el derecho a acceder a las demás etapas educativas postobligatorias, a la obtención de las titulaciones correspondientes, y al sistema público de becas en las mismas condiciones que los españoles”.

²⁰ MONEREO PÉREZ, J., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. (2016): *Manual de derecho sindical*, Comares. Granada, págs. 328-336.

²¹ Artículo 28.1 CE. “*1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato*”.

²² MONEREO PÉREZ, J., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. (2016): *Manual de derecho sindical*, Comares. Granada, págs. 328-336.

en segundo lugar, según la forma de realizar la huelga y la actividad que se desarrolle en relación con la prestación laboral.

2.1.1. CRITERIOS SEGÚN LOS FINES, OBJETIVOS O FUNCIONES DE LA HUELGA.

Según los parámetros que responde el RDLRT 11/1977 con algunas modificaciones del STC 11/1981 la clasificación queda recogida en dos tipos; en primer lugar, la huelga laboral y en segundo lugar, la huelga político-social.

A. HUELGA LABORAL.

Este trabajo de investigación se centra y tiene como objeto este tipo de huelga; la huelga laboral es un derecho de ejercicio colectivo de un grupo de trabajadores en el ámbito laboral, que consiste en negarse a cumplir total o parcialmente la actividad encomendada, con el fin de hacer presión en las negociaciones colectivas con el empresario y mejorar las condiciones laborales, que como ya sabemos, actualmente es un derecho fundamental reconocido en el artículo 28.2 CE y que aún se regula en el preconstitucional RDLRT 17/1977, de 4 de marzo, que la califica como medida de conflicto colectivo de trabajo por parte de los trabajadores.

B. HUELGA POLÍTICO-SOCIAL.

Las huelgas políticas-sociales, tienen como objeto una revolución o reivindicación motivadas por un índole económico o social, con lo cual, pretende unos cambios en el estatus político, como un cambio de gobierno o cambio en su forma. Con lo cual, éste tipo de huelga representa rechazo en ámbitos de contenido más amplios o generales, fuera del proceso de negociación o donde ésta no es inmediata.

2.1.2. CRITERIO SEGÚN LA FORMA DE REALIZAR LA HUELGA Y SEGÚN LA ACTIVIDAD QUE SE DESARROLLE EN RELACIÓN CON LA PRESTACIÓN LABORAL.

Este criterio permite diferenciar en un primer lugar, entre un concepto estricto de huelga, entendida de manera restrictiva, como una cesación del trabajo; y en segundo lugar, entre un concepto más amplio, que incluya otras formas de alteración del desarrollo normal

del trabajo o la actividad laboral, según la STC 11/1981, fj, 10 ²³, que además desarrolla que en éste último sentido más amplio “*La huelga es una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y de servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso. En este sentido amplio, la huelga puede tener por objeto reivindicar mejoras en las condiciones económicas o en general en las condiciones de trabajo, y puede suponer también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos*”.

2.1.3. CRITERIOS EN FUNCIÓN DE LA DURACIÓN PREVISTA DE LA HUELGA.

Tomando en consideración otros criterios, surgen nuevas clasificaciones, como por ejemplo según la duración prevista, en la cual tenemos entre otras, la huelga indefinida, la huelga por tiempo determinado, la huelga de carácter intermitente o la huelga continuada.

La huelga indefinida se produce cuando se avisa de que sólo será levantada estando atendidas las peticiones de una manera efectiva; por otro lado, la huelga por tiempo determinado se produce cuando se convoca dentro de un periodo concreto de tiempo como medida de presión; la huelga intermitente se produce cuando se alternan los periodos de trabajo con otros periodos con paralización de la actividad en concreto del trabajador. Ello suele implicar el cese de la actividad durante un tiempo determinado. Según la jurisprudencia, podría ser considerada una huelga abusiva en casos concretos, como por ejemplo si daña al empresario; y por último, la huelga es continuada cuando es persistente o duradera en el tiempo.

2.1.4. CRITERIOS EN FUNCIÓN DE SI AFECTA LA HUELGA DIRECTAMENTE A LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS.

Otra toma de consideración de otros criterios, es según de si el conflicto afecta o no directamente a los trabajadores huelguistas, distinguiendo de esta forma entre la huelga primaria, y la huelga de apoyo o solidaridad.

²³ MONEREO PÉREZ, J., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. (2016): *Manual de derecho sindical*, Comares. Granada, págs. 328-336.

Respecto a la huelga primaria se produce cuando los trabajadores defienden su propio interés laboral y económico. En cambio, la huelga de apoyo o solidaridad surge cuando los huelguistas se suman a la reivindicación de un interés ajeno a su relación laboral, en base al artículo 11 del RDLRT 17/1977, es decir, son aquellas que tienen por objeto el apoyo a trabajadores situados en un ámbito distinto del representado, convocantes o promotores, y además los intereses defendidos durante ella no tienen porqué ser los de los propios trabajadores huelguistas.

2.1.5. CRITERIO DEPENDIENDO DEL ÁMBITO PERSONAL DE TRABAJADORES CONVOCADOS.

Otra toma de consideración de otros criterios, es dependiendo del ámbito personal de trabajadores convocados, diferenciando así entre la huelga total, la huelga rotatoria, y la huelga neurálgica.

Respecto a la huelga total, afecta a toda la plantilla, así pues, el trabajador ejerce su derecho de huelga al 100%. Si fuera un porcentaje menor sería una huelga parcial.

En cambio, en la huelga rotatoria los distintos grupos de huelguistas se van turnando, es decir, hay un cese consecutivo del trabajo en las distintas secciones o ámbitos del trabajo, o por diferentes grupos de trabajadores de una misma empresa sin paralizar totalmente el proceso productivo.

Por último, la huelga neurálgica se produce en puestos de trabajo esenciales para la empresa. Ésta, supone la cesación del trabajo a los huelguistas que hagan tareas sin las que se paralice dicha producción. Normalmente se da en empresas con diferentes tareas interconectadas e interdependientes como por ejemplo el trabajo “en cadena”; es abusiva porque en diferentes ámbitos causa daños al empresario, por las paralizaciones de la producción.

2.2. CONFIGURACIÓN LEGAL DE LAS DISTINTAS MODALIDADES DE HUELGA Y EL PROBLEMA DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA.

La CE como hemos visto, en el artículo 28.2 CE, no define ni describe el contenido esencial del derecho de huelga, es el TC el que ha determinado que corresponde al legislador elaborar el marco normativo del ejercicio del derecho, según la STC 11/1981, dentro del respeto a la Carta Magna, lo que significa que no es posible el derecho de huelga sino a través de los cauces que la ley defina y la cual debe respetar los límites constitucionales, y en especial a los referidos en el artículo 53 CE²⁴.

El RDLRT 17/1977 divide en dos principales ámbitos la huelga, según su licitud e ilicitud; aunque el TC por otra parte usa la expresión de Huelgas abusivas.

2.2.1. HUELGAS LÍCITAS.

Las huelgas lícitas según el artículo 7.1 del RDLRT 17/1977 establece que *“El ejercicio se realizará mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por parte de los mismos trabajadores del centro de trabajo, o de alguna de sus dependencias”*, lo cual nos hace ver que no pone límite al contenido del ejercicio del derecho de huelga, ni clasifica sus amplias modalidades.

Con lo cual, la licitud de la huelga, se deduce por la eliminación respecto de los modelos de huelgas ilícitas. Si bien, el TC asegura en la STC 11/1981, que una vez que el legislador ha establecido expresamente determinadas limitaciones, éstas han de interpretarse de forma restrictiva, porque constituyen limitaciones legales a un derecho fundamental.

2.2.2. HUELGAS ILÍCITAS ABUSIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL.

Para delimitar el ámbito de las huelgas ilícitas abusivas en el ámbito laboral, se tienen en cuenta dos criterios. En primer lugar, el criterio teleológico, que es el objetivo perseguido

²⁴ Artículo 35 CE “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”

por la huelga, y en segundo lugar, el criterio formal, que es la acción directa concreta en la que consiste la manifestación de la huelga.

Además tiene en cuenta dos aspectos, el primero es según los fines u objetivos perseguidos por la huelga, en base al artículo 11 del RDLRT 17/1977, que declara la huelga ilegal en los casos de huelgas de solidaridad o apoyo y las huelgas novatorias.

Las huelgas con fines de solidaridad o apoyo surgen sin interés laboral de quienes la convocan o la declaran. Su objetivo es apoyar a trabajadores de sectores o ramas laborales diferentes de los que la representan o convocan.

En segundo lugar, las huelgas novatorias tienen como finalidad alterar los acuerdos adoptados en convenios colectivos o laudos arbitrales en su vigencia. Es importante mencionar que la STC 11/1981 el TC delimita este modelo de huelga, determinando tres aspectos fundamentales:

1. La huelga es legal cuando se reclama una determinada interpretación del convenio colectivo durante la vigencia del mismo.
2. La huelga es legal cuando se reivindica un incumplimiento del convenio colectivo por la empresa.
3. La huelga es legal cuando se convoca para cambiar algún aspecto del convenio colectivo durante su vigencia, con el motivo de que se haya modificado de forma radical o sustancialmente.

2.2.3. SEGÚN EL MODO DE REALIZAR LA MANIFESTACIÓN HUELGUISTICA.

Partiendo de la existencia diferentes modelos de huelga legítimas, en base al artículo 7 del RDLRT 17/1977, según la STC 11/1981, establece que el derecho de huelga tiene como esencial el cese del trabajo en cualquier modalidad y acepta las facultades del legislador para reconocer que algunas pueden resultar abusivas.

Los diferentes tipos son en primer lugar, las huelgas procedimentalmente irregulares, que son aquellas que no siguen lo establecido en el RDLRT 17/1977, o no respetan lo acordado en el convenio colectivo en la solución de conflictos; lo que también significa que no se renuncia al derecho de huelga.

En segundo lugar, las huelgas con ocupación de locales se producen cuando los trabajadores ocupan ilegalmente centros o instalaciones de la empresa incumpliendo una orden legítima de desalojo.

Y en tercer lugar, las huelgas abusivas se refieren a cualquier tipo de alteración colectiva en ámbito laboral diferente a la huelga. Por ejemplo, podría ser abusiva una huelga convocada por sorpresa y sin previo aviso²⁵.

CAPÍTULO III. PROTECCIÓN DEL DERECHO A HUELGA.

El derecho fundamental de huelga, expresamente reconocido y judicialmente protegido y tutelado por el artículo 28.2 CE, y que goza de una garantía constitucional, concreta hasta qué punto llega su grado de intensidad material y su efectividad; si bien, como ya sabemos, pueden existir limitaciones legales o acordadas como son la suspensión o la renuncia, hasta poder ser posible considerarse inconstitucional; depende si ha sido durante la negociación del convenio o la vigencia de éste.

Las limitaciones y garantías las dividimos en cuatro bloques; en primer lugar, la suspensión de la huelga, la limitación del derecho de huelga, el derecho de huelga en relación a la negociación colectiva y su garantía y por último otros límites del derecho de huelga.

Dentro del primer bloque, con la suspensión del derecho a huelga, nos encontramos con el artículo 55.1 CE²⁶ que regula “*La posibilidad de suspensión cuando aquélla traiga su*

²⁵ GARCÍA SALAS, A. (2018). *El ejercicio abusivo de la huelga* (1ª edición). Valencia: Tirant lo Blanch.

²⁶ Artículo 55.1 CE “*Los derechos reconocidos en los artículos 17, 18, apartados 2 y 3, artículos 19, 20, apartados 1, a) y d), y 5, artículos 21, 28, apartado 2, y artículo 37, apartado 2, 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*”.

causa de la declaración del estado de excepción o de sitio en los términos previstos en la Constitución". Se trata de una suspensión temporal, recogida en los apartados 3 y 4 del artículo 116 CE²⁷; no de una supresión, pues, la huelga tendría eficacia cuando desaparezcan las situaciones que motivaron dicha suspensión; éstos últimos aparecen reflejados en el artículo 116 CE, pero como no se mencionan en el artículo 55.1 CE; no habría razón suficiente para suspender la huelga. Excepto éste caso, la Constitución no alberga ninguna otra norma que dé pie a una suspensión de la huelga, por lo que cualquier otra suspensión de ésta, sería inconstitucional.

Respecto al segundo bloque, con la limitación del derecho a huelga, en cualquier caso, debe mantenerse a la legalidad de la Constitución, según se desprende del artículo 28.2 CE, el artículo 37.2 CE²⁸ que recoge que *"El derecho a acogerse a unas medidas de conflicto colectivo"*; y por último, el artículo 53.1 CE²⁹ que regula que *"El ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en el capítulo segundo del presente título, donde se se encuentra que el derecho del ejercicio de la huelga, sólo puede regularse por ley"*.

Como ya hemos mencionado, el vigente sistema normativo de la huelga queda paradójicamente regulado en la norma preconstitucional RDLRT 17/1977, por lo que sería necesaria, como ya se ha dicho, la promulgación de una Ley Orgánica de Huelga para dar un cumplimiento satisfactorio al mandato constitucional del art. 28.2 CE.

²⁷ Artículo 116 CE 3. *"El estado de excepción será declarado por el Gobierno mediante decreto acordado en Consejo de Ministros, previa autorización del Congreso de los Diputados. La autorización y proclamación del estado de excepción deberá determinar expresamente los efectos del mismo, el ámbito territorial a que se extiende y su duración, que no podrá exceder de treinta días, prorrogables por otro plazo igual, con los mismos requisitos.4. El estado de sitio será declarado por la mayoría absoluta del Congreso de los Diputados, a propuesta exclusiva del Gobierno. El Congreso determinará su ámbito territorial, duración y condiciones"*.

²⁸ Artículo 37.2 CE. *"Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad"*.

²⁹ Artículo 53.1 CE *"Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a)"*.

Tiene que ser una ley orgánica porque según lo preceptuado en el art 81.1 CE³⁰, corresponde al congreso, conforme al artículo 81.2 CE³¹ la aprobación, la modificación o derogación. Además, no se puede bajo ningún precepto según el artículo 82.1 CE³², delegar esta potestad legislativa en el Gobierno, ni concretamente “*en algún caso de extraordinaria o urgente necesidad*” en relación al artículo 86.1 CE³³.

Por lo tanto, cualquier norma que no se base en los principios generales, no respete el contenido del derecho de huelga, o incluso, lleve consigo limitaciones directas o prohibiciones sin ser de manera optativa, debe ser siempre inconstitucional. Por ello, la efectividad queda recogida en el reconocimiento del derecho a una negociación colectiva y su respaldo en el artículo 37.1 CE³⁴; si se adoptan medidas de conflicto colectivo, según el artículo 37.2 CE, se estarían privando del ejercicio de huelga, que es el instrumento de defensa más eficaz de los trabajadores.

En tercer lugar, respecto al tercer bloque, dentro del derecho de huelga en relación a la negociación colectiva y su garantía, la Ley 36/2011 de 10 de octubre, “*reguladora de la jurisdicción social*”, en el artículo 177.1 “*sobre Legitimación*”³⁵, establece que “*Cualquier sindicato o trabajador que considere vulnerado un derecho o libertad fundamental puede*

³⁰ Artículo 81.1 CE “*Son leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueben los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general y las demás previstas en la Constitución*”.

³¹ Artículo 81.2 CE 2. “*La aprobación, modificación o derogación de las leyes orgánicas exigirá mayoría absoluta del Congreso, en una votación final sobre el conjunto del proyecto*”

³² Artículo 82.1 CE “*Las Cortes Generales podrán delegar en el Gobierno la potestad de dictar normas con rango de ley sobre materias determinadas no incluidas en el artículo anterior*”.

³³ Artículo 86.1 CE “*En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-leyes y que no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general*”.

³⁴ Artículo 37.1 CE “*La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*”.

³⁵ Ley 36/2011 Artículo 177.1 “*Sobre legitimación*”. “*Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios*”.

recurrir a este procedimiento en el orden jurisdiccional social, siempre que esté relacionado con la prestación de servicios”; el artículo 179.1 de la misma³⁶, recoge que “la tramitación de estos procedimientos tendrá un carácter urgente y preferente en respecto a todos los que se sigan en ese juzgado o tribunal”.

Por otro lado, con respecto a las infracciones, se debe comentar que éstas se dividen en tres; las infracciones muy graves, las infracciones graves y por último, las infracciones leves. Las infracciones muy graves se integran en el artículo 8 del RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), las infracciones graves, en el artículo 7 LISOS, y las infracciones leves se integran en el artículo 6 LISOS.

Es importante hacer mención al artículo 4.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) que establece unos derechos básicos como la libre sindicalización de los trabajadores, o el derecho de reunión entre otros; por otro lado el artículo 4.2 ET regula que también tienen derecho por ejemplo al respeto de su integridad física y dignidad sin ninguna discriminación, y una eficaz política de prevención de riesgos laborales entre otras. Para agrupar tales derechos, el legislador de 1995 en el TÍTULO XV del Código Penal, congregó un conjunto de delitos a los que llamó *“delitos contra los derechos de los trabajadores”*.

Así pues, siguiendo con las infracciones, el artículo 315 del Código Penal de la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, establece que:

1. *“Los que por engaño o abuso de situación de necesidad, impidan o limiten el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga, serán sancionados con las penas de prisión de 6 meses a 2 años o con una multa de 6 a 12 meses”.*

2. *“Si las conductas del apartado anterior son llevadas a cabo con imposiciones, serán castigados con la pena de prisión de 1 año y 9 meses hasta 3 años o con una multa de 18 meses a 24”.*

³⁶ Ley 36/2011 Artículo 179.1. *“La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el juzgado o tribunal. Los recursos que se interpongan se resolverán por el Tribunal con igual preferencia”.*

3. *“Quienes actuando colectiva o individualmente, con previo acuerdo, impongan a otros individuos a iniciar o continuar el ejercicio de la huelga, serán penados de prisión de 1 año y 9 meses hasta 3 años o 18 meses a 24”.*

Según el ya mencionado art. 37.1 CE, la ley garantiza entre el empresario y trabajadores o en cualquier caso, sus representantes, una negociación colectiva.

El convenio colectivo es el instrumento que se obtiene del ejercicio de una negociación colectiva. En la Constitución, se reconoce como institución jurídica y fuente del derecho, con fuerza garantizada por ley para asegurar los servicios esenciales de la comunidad.

Según el artículo 3.1 ET³⁷ *“las fuentes de la relación laboral entre el trabajador y el empresario están establecidas jerárquicamente”*, y son las siguientes:

1. *“Disposiciones legales y reglamentos del estado”*, como por ejemplo, el ET.
2. *“Convenios colectivos”*.
3. *“La voluntad de las partes en el convenio colectivo”*.
4. *“Los usos y costumbres locales y profesionales”*.

La prevalencia de la ley ante el convenio queda protegida en dos preceptos:

1. El artículo 3.2 ET³⁸, establece la prioridad de la ley sobre el reglamento, ya que éste mismo jerarquiza las normas estatales.

³⁷ Artículo 3.1 ET *“La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*.

³⁸ Artículo 3.2 ET *“A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”*.

2. El artículo 85.1 ET³⁹, establece la prevalencia de la ley sobre el convenio colectivo, cuando dañan en ámbitos económicos, laborales, o sindicales, y perjudique las condiciones del trabajo y las relaciones entre trabajador y empresario y posibles asociaciones.

En conclusión, el ET obtiene régimen de legislación laboral en el caso en el cual no existiese un convenio colectivo para una determinada tarea o no estuviese recogido en el convenio mencionado.

En el último bloque, respecto a otros límites del derecho a huelga, es importante comentar que, como bien sabemos, la huelga no es posible sin el respeto de unos límites constitucionales, en base al artículo 53 CE, que regula tres cuestiones básicas:

1. La primera cuestión básica define que *“los derechos y libertades tienen relación con todo el poder público”*.

2. La segunda cuestión básica define la protección constitucional y judicial de los derechos y libertades fundamentales.

3. La tercera y última cuestión básica reconoce los principios de la política social y económica.

Además, los servicios esenciales para la comunidad, pertenecen a los límites; y es prioridad el derecho de la comunidad a estos servicios esenciales con respecto a la huelga. La SST 11/198 junto con la aclaración de la STC 148/1943, establece que *“es preciso la existencia de una suficiente proporción entre los sacrificios impuestos a los huelguistas y los que padecen los beneficiarios de los servicios esenciales”*.

³⁹ Artículo 85.1 ET. *“Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios”*.

El TC intentó definir los servicios esenciales para la comunidad, en la sentencia 26/1981 de 17 de julio, donde establecía que *“para que sea esencial el servicio, deben ser esenciales los bienes e intereses satisfechos”*, por lo que se considera fundamental su derecho dentro de los bienes constitucionales protegidos y las libertades públicas. Más tarde, la sentencia del TC 43/1990 de 15 de marzo, regula que *“a priori no existe ningún tipo de actividad productiva que pueda ser considerada como esencial y que éstos servicios no quedan puestos en peligro por cualquier modalidad de la huelga”*, siendo esencial analizar cada circunstancia.

La jurista María Emilia Casas, afirmó poco tiempo después sobre ésta última sentencia, que *“lleva consigo la enorme dificultad notable del sistema español y la jurisprudencia constitucional con respecto del derecho fundamental de la huelga, ya que hay una amplia e imprecisa delimitación de la esencialidad de los servicios”*⁴⁰. Por lo que se ve claro que queda pendiente una concreción de la definición del servicio esencial aceptada de forma general, porque a la hora de la verdad, la autoridad gubernativa es quien dictamina qué es un servicio esencial o no.

Con lo cual, el TC ha mantenido una concepción amplia de su definición y no podemos acogernos a la titularidad pública o privada del servicio. Sin embargo, para el Tribunal Supremo (TS), son servicios esenciales por ejemplo los servicios de sanidad, transporte, enseñanza, administración pública y de Justicia, etcétera. Si bien, es obvio que depende de cada caso y las circunstancias que lleven consigo, como por ejemplo, el ámbito o la duración del ejercicio de la huelga entre otros.

Por último, es obligatorio garantizar el mantenimiento mencionado con una serie de medidas que puedan asegurarlo y según el TC con el vigente modelo lícito, le concierne a los órganos del Estado correspondientes, que ejercen o delegan sus potestades del gobierno según la STC 26/1981.

En conclusión, la protección de éstos servicios esenciales, le atañe a los poderes públicos, y le corresponde en la decisión de la imposición de unos servicios mínimos a la jurisdicción contencioso-administrativa, su control judicial.

⁴⁰CASAS BAAMONDE, M., et al., *Legislación de huelga*, Madrid, Tecnos. 1992, p. 17.

CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO PARA EJERCER LA HUELGA.

1. PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

El procedimiento de huelga son un conjunto de normas, que en base al RDLRT 17/1977, disponen una serie de condiciones de realización con el acuerdo de la Constitución; lo que admite el paso a los sindicatos y las acciones sindicales, cuando hasta entonces, habían sido ignorados⁴¹.

2. CONVOCATORIA Y DECLARACIÓN SE LA HUELGA.

La declaración de la huelga necesita un acuerdo expreso en base al artículo 3.1 RDLR⁴². Si bien, las facultades de su ejercicio corresponden al grupo colectivo, como la asamblea de trabajadores y sus representantes y las organizaciones sindicales en base al artículo 3.2 RDLRT⁴³. Inclusive, el TC en la STC 11/1981 afirma que *“un sindicato sin derecho al ejercicio de la huelga queda en la sociedad democrática “vacío” de contenido”*.

Por eso, en el ejercicio o la forma colectiva tienen que ver con la convocatoria, el establecimiento de las posibles reivindicaciones, la publicidad o los piquetes, la negociación colectiva y la decisión de su terminación.

La proclamación de la huelga, es un acto que necesita ser acordado y comunicado, por lo que se dirige a los destinatarios, siendo éstos los empresarios, las autoridades y ciudadanos afectados, y también a los huelguistas.

Por otro lado, la declaración de la huelga tiene la obligación de ser escrito a través de un acta correspondiente, ya que es un acto de eficacia jurídica y necesita también *“un preaviso de 5 días naturales de antelación a la fecha inicial del paro laboral”*, en base al artículo 3.3

⁴¹ MONEREO PÉREZ, J., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. (2016): *Manual de derecho sindical*, Comares. Granada, págs. 336-351.

⁴² Artículo 3.1 RDLRT. *“La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso en tal sentido, en cada centro de trabajo”*.

⁴³ Artículo 3.2 RDLRT *“Están facultados para acordar la declaración de huelga: a) Los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la que habrán de asistir al menos el 75 por 100 de los representantes, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes. b) Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, cuando el 25 por 100 de la plantilla decida se someta a votación dicho acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de ésta se hará constar en acta”*.

RDLRT⁴⁴; o *“de 10 días naturales cuando la huelga a empresas de servicio público de cualquier clase”*, en base al artículo 4 RDLRT⁴⁵, a excepción de un caso de fuerza mayor o necesidad.

La huelga con respecto a la comunicación debe también cumplir con una serie de mínimos, como por ejemplo, la delimitación de los objetivos que se quieren lograr o la fecha de inicio en base al artículo 3.3 RDLRT, entre otros.

3. EL DESARROLLO DE LA HUELGA Y EL COMITÉ DE HUELGA.

El comité de huelga se compone de huelguistas o representantes sindicales, obteniendo la condición de miembro al reconocimiento del sindicato como titular en la declaración y dirección de la huelga; además, tiene las facultades que le otorga la ley en base al artículo 5 RDLRT 17/1977⁴⁶ y el TC en la STC 11/1981 establece que, *“la existencia del comité de huelga, posee plena justificación y no desnaturaliza la huelga”*.

Tiene como función participar cualquier actuación sindical, administrativa o judicial ejercida para solucionar un conflicto y que, en base al artículo 5 RDLRT 17/1977 *“debe garantizar la prestación de servicios necesarios durante el ejercicio de la huelga, para la seguridad de las personas y de las cosas, con la conservación de los locales o instalaciones, materias primas, u otras necesarias para la reanudación de la actividad de la empresa”* según el artículo 6.7 RDLRT 17/1977⁴⁷; así como también tiene el deber de una negociación

⁴⁴ Artículo 3.3 RDLRT 17/1977. *“El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores”*.

⁴⁵ Artículo 4 RDLRT 17/1977 *“Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio”*.

⁴⁶ Artículo 5 RDLRT 17/1977 *“Sólo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto”*.

⁴⁷ Artículo 6.7 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”*.

colectiva para la consecución de un acuerdo desde el preaviso y mientras dure la huelga, en base al artículo 8.2 RDLRT 17/1977⁴⁸.

El comité de huelga, cobra la mayor importancia con respecto a la huelga tras la STC 11/1981, ya que además de determinar junto con el empresario a los trabajadores encargados de prestar un servicio mínimo imprescindible *“para el aseguramiento de las personas y de los bienes”*, también negocia en su estructura la extensión y concreción.

La publicidad se convierte en un elemento clave para la huelga, ya que su éxito también tiene que ver con la difusión y repercusión de los objetivos concernientes a la huelga y que normalmente provoca una mayor participación, debido a que gracias a la difusión llega a más personas. El artículo 6.6 RDLRT 17/1977⁴⁹, regula que *“los trabajadores huelguistas pueden ejercer la publicidad de manera pacífica y llevar a cabo una recogida de fondos sin ninguna intimidación”*. Por lo que, quedan legitimados y reglamentados los piquetes informativos para captar a posibles personas que quieran sumarse al ejercicio de la huelga conforme a *“Las libertades de expresión, reunión y manifestación.”* en la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo del Tribunal de Cuentas. El derecho de información queda sustentado como contenido esencial de la huelga, así que, si por algún motivo o en alguna ocasión, se actuase de forma intimidante, sería considerado una vulneración del ejercicio; sólo se reconoce pacíficamente, siempre respetando la libertad de quien no quiera participar en ella.

El TC ha establecido que la doctrina de la defensa del ejercicio de huelga frente a comportamientos ilegítimos, no puede efectuarse fuera de los límites constitucionalmente reconocidos.

⁴⁸ 2. Artículo 8.2 RDLRT 17/1977 *“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. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo”*.

⁴⁹ El artículo 6.6 RDLRT 17/1977 *“Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna”*.

Además en su desarrollo, como ya comentamos, está reconocido el derecho fundamental de reunión, porque provoca la unión entre los trabajadores huelguistas, y ahí se pueden concretar los objetivos, tomar diversas decisiones y mantenerse informados.

4. SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SEGURIDAD DE LA EMPRESA.

Atender y delimitar los servicios de mantenimiento y seguridad de la empresa corresponde a los huelguistas, porque participar en la huelga conlleva la protección de éstas para la supervivencia de la empresa, de manera que no quede alterada o dañada; es por esto que, estos servicios prestan las atenciones necesarias para no deteriorarla y que además una vez designados, deben justificarse; el legislador normalmente designa a los mismos trabajadores, pero si éste lo rechazase, se necesita de un acuerdo entre empresario y el comité de huelga; si bien, de nuevo no hay acuerdo, le corresponde designar a la jurisdicción, aunque no hay que dejar de tener presente que también existen otros métodos de solución de conflictos como por ejemplo son, la conciliación, la mediación o el arbitraje. Como caso excepcional, si no hay acuerdo y la huelga es inaplazable el empresario podrá designar directamente a los trabajadores.

El problema de los servicios de mantenimiento y seguridad, es que muchas veces no se distinguen de los servicios esenciales, y su diferencia es fundamental, ya que como sabemos, principalmente hay una amplia complejidad y confusión en su definición o contenido, y el ejercicio de la huelga siempre debe de conciliarse con la protección de la supervivencia de la empresa.

5. TERMINACIÓN DE LA HUELGA.

La terminación de la huelga puede ser por ejemplo, porque el tiempo fijado en su convocatoria se haya terminado, por el abandono de los huelguistas o por el uso definitivo de un arbitraje para mediar entre las partes.

Ya comentamos que debe de haber un acuerdo entre el comité de huelga, el empresario y en algunas ocasiones, sus representantes; pues éste acuerdo según el artículo 8.2 RDLRT

17/1977⁵⁰, pone fin al ejercicio de la huelga y tiene la misma eficacia que lo pactado en el convenio colectivo.

El Gobierno puede determinar un arbitraje obligatorio, según lo que dure la huelga, la posición entre las partes o las consecuencias que ésta puede acarrear, con el respeto del requisito de imparcialidad de los árbitros, y con la propuesta del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social⁵¹, o en su caso, el órgano correspondiente.

Con la intervención impuesta que mencionamos de un tercero, es decir, un arbitraje obligatorio, el artículo 10 RDLRT 17/1977, reconoce dos tipos de intervención de la autoridad pública para la terminación de huelga, los cuales son los siguientes:

1. La declarada por la STC 11/1981 para *“Acordar mediante laudo de obligado cumplimiento la reanudación de la actividad laboral”* lo que supone una limitación grave al derecho de huelga.

2. Atribuyendo al gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo la posibilidad de someter el conflicto a un arbitraje obligatorio *“siempre que se garanticen las condiciones de imparcialidad del árbitro”*.

De este modo, la modalidad arbitral es un mecanismo de solución excepcional que el gobierno utiliza con cautela.

CAPÍTULO V. EFECTOS DE LA HUELGA.

La huelga, crea un amplio rango de efectos jurídicos en relación laboral, administrativa o de Seguridad Social⁵², de los cuales nos vamos a centrar en los efectos de la huelga legal,

⁵⁰ 8.2 RDLRT 17/1977 *“Sobre relaciones de trabajo” “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. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo”*.

⁵¹ Ministerio Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (03 de 2019). Gobierno de España. Obtenido de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social recuperado de <https://istas.net/saludlaboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario>

⁵² MONEREO PÉREZ, J., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. (2016): *Manual de derecho sindical*, Comares. Granada, págs. 351-358.

los efectos de la huelga ilegal, unos efectos indirectos, los efectos para los trabajadores no huelguistas, los efectos para los huelguistas y por último, los efectos para los empresarios.

1. EFECTOS DE LA HUELGA LEGAL.

Principalmente, partimos de la base de que la huelga legal no es razón ninguna de despido, porque como sabemos, es un derecho fundamental, y si en cualquier caso, el huelguista fuese sancionado por parte del empresario de ésta forma, directamente se declara de nulidad al igual que tampoco hay cabida a alguna discriminación por su ejercicio.

Los principales efectos de la suspensión en la huelga legal son la privación de las obligaciones mutuas de trabajar y que ello sea remunerado en base al artículo 6.2 RDLRT 17/1977⁵³ y el artículo 45.2 ET. El descuento salarial es una alternativa legal y un derecho del empresario que debe de ser proporcional y respecto del salario base, dependiendo de lo que dure la huelga.

Si la huelga no requiere una interrupción del proceso productivo en el trabajo, sí que hay prestación de trabajo; la privación de la que hablamos anteriormente, tendría que desaparecer porque sigue existiendo un acuerdo de reciprocidad con respecto a una contraprestación.

Nos encontramos también con que dentro de la huelga legal, ésta también genera unos efectos en la relación jurídica de la Seguridad Social; éstos efectos son directos y notables para el mantenimiento de la protección social de los huelguistas, y deben ser mínimos, para que no sea de alguna manera molesto ejercerla. El ejercicio de la huelga supone una alteración en el aseguramiento del trabajador huelguista, y se concreta en tres aspectos fundamentales según el artículo 6.3 RDLRT 17/1977:

⁵³ Artículo 6.2 RDLRT 17/1977 “Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario”.

1. Necesita de permanencia en situación de alta en la SS en base al artículo 166.7 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)⁵⁴.
2. Necesita de la suspensión de la obligación de cotizar en base al artículo 144.5 LGSS⁵⁵.
3. El cumplimiento del periodo de carencia exigible y la imposibilidad de causar las prestaciones por incapacidad temporal según el artículo 173.3 LGSS⁵⁶ y el desempleo durante la huelga según el artículo 6.3 RDLRT.

El primer aspecto, evita que el trabajador en huelga se vea sin cobertura, evitando que la SS sea un obstáculo para la huelga; los otros dos aspectos, tienen el objeto de garantizar la neutralidad del Estado ante el conflicto colectivo, de manera que trabajador y empresario no mantienen su obligación a cotizar, para que así, el trabajador no recurra a prestaciones sustitutivas del salario que no ha percibido.

2. EFECTOS DE LA HUELGA ILEGAL.

Por otro lado, en la huelga ilegal se pierde la protección jurídica especial y se pasa al régimen jurídico de huelga-libertad, donde la suma de las faltas individuales es crucial para determinar las consecuencias contractuales.

Durante la huelga ilegal, el contrato continúa vigente, sin su suspensión y quedando privado el empresario de pagar el salario en tanto que no obtenga la contraprestación de trabajo y posibilitando para ejercer sus facultades disciplinarias respecto del trabajador huelguista.

⁵⁴ Artículo 166.7 LGSS. “Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social”.

⁵⁵ Artículo 144.5 LGSS “La obligación de cotizar se suspenderá durante las situaciones de huelga y cierre patronal”.

⁵⁶ Artículo 173.3 LGSS “Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador no tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal”.

El despido fundado, requiere de una justificación de la ilegalidad en la huelga y el comportamiento del huelguista; estos efectos sí pueden llevar al despido, aunque se respeta el principio de las sumas de las sanciones para ver proporcionalmente la gravedad del caso quedando el despido como medida última y más grave en base al artículo 54.2 ET⁵⁷.

3. EFECTOS INDIRECTOS.

Los efectos indirectos derivan del carácter de colectividad que lleva consigo la alteración laboral que supone la huelga, junto con el derecho por igual que ya sabemos, de no ejercerla.

Cabe destacar que cuando se sustituyen a los huelguistas por trabajadores que no tienen relación con la empresa en el momento en el que se comunica la huelga se llama esquirolaje externo; o bien, cuando los huelguistas se les ha cambiado alguna condición laboral como el modo de trabajo o alguna condición se llama esquirolaje interno; y, por parte del empresario está prohibido en base al artículo 6.5 del RDLRT 17/1977⁵⁸, la sentencia del TS del 13 de junio de 2001 y la STC 123/1992 de 28 de septiembre, entre otras.

4. EFECTOS DE LA HUELGA SOBRE LOS NO HUELGUISTAS.

Evidentemente, los trabajadores no huelguistas, tienen el derecho a seguir trabajando y no verán alterada su situación si el trabajo se puede realizar, a juicio del empresario; pero si como comentamos el empresario decide detener la actividad de la empresa por el motivo de que no le renta económicamente, los trabajadores que siguen a su cargo siguen el artículo 30 ET, el cual dispone que *“si por impedimentos imputables al mismo, y no al trabajador, conservará el derecho al salario, sin que se le recompense el que perdió con otro trabajo realizado en otro momento”*.

⁵⁷ Artículo 54.2 ET *“El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”*

⁵⁸ Artículo 6.5 del RDLRT 17/1977 *“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”*.

5. EFECTOS PARA LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS.

En primer lugar, y ya sabiendo que la huelga no supone la extinción del contrato, como efectos para los huelguistas, podemos destacar que mientras la huelga esté vigente, el contrato sí que se considera suspendido, por lo que, por consiguiente no tiene derecho a salario, al no existir obligación de cotizar. Además, si hubiera una ocupación del centro en las instalaciones de la empresa sin ejercer violencia alguna, tampoco sería causa de despido porque como ya dijimos, serán nulos los despidos motivados por el ejercicio de ésta. Así pues:

1. Por cada día de huelga se descuenta proporcionalmente el salario.
2. A los huelguistas les corresponde la prueba de la puesta a disposición de la empresa.
3. Durante la huelga se interrumpe el período de prueba de los contratos.
4. Los huelguistas pueden hacer publicidad de la huelga de forma pacífica, y si recogen fondos, no puede existir coacción alguna.
5. El huelguista pierde la prestación económica por una incapacidad temporal desde el inicio de la huelga y en su vigencia sin derecho a prestación por desempleo porque el contrato ha quedado suspendido.

6. EFECTOS PARA EL EMPRESARIO.

En primer lugar, siempre debe permanecer abierta la empresa con su horario habitual, para el posible acceso a cualquier empleado que quiera trabajar y no llevar a cabo la huelga. De acuerdo al artículo 6.4 del RDLRT 17/1977⁵⁹, que regula la huelga, la plantilla de la empresa debe previamente conocer que deben respetarse ambos derechos.

Apoyar y participar en la huelga, impide al empresario tomar medidas de represalia, pero el empresario sí que puede sancionar al huelguista en algunos casos, como por ejemplo,

⁵⁹ Artículo 6.4 del RDLRT 17/1977. “Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga”

si tiene faltas laborales, siendo el despido procedente en el caso de que hubiera una amenaza o insulto grave al empresario u otros compañeros de la empresa; si se impide de alguna forma el acceso a empresa; si se niega un miento del comité de empresa a realizar servicios mínimos; si hay una baja médica con obligación de guardar reposo, etcétera.

Finalmente, y como ya hemos mencionado, si el empresario decide detener el trabajo porque no le resulta económicamente rentable, a los trabajadores que sigan a su disposición, siguen el artículo 30 ET⁶⁰.

⁶⁰ Artículo 30 ET “Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacérsele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo”.

TÍTULO II: LAS HUELGAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

CAPÍTULO I. JUSTIFICACIÓN DEL POR QUÉ SE HACEN “HUELGAS FEMINISTAS O HUELGAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”.

El feminismo tiene 300 años de historia, que han construido miles de mujeres valientes, brillantes y perseverantes, quienes han sabido comunicar y analizar los motivos por los que es necesario; la huelga desde esta perspectiva de género es un instrumento de lucha para que las mujeres, que son la mitad de la población mundial, puedan tener los mismos derechos que los hombres, en cualquier ámbito, ya sea social, político o económico.

Para profundizar en el movimiento feminista, primero conoceremos su historia, donde destacan tres pioneras escritoras, en tres primeras oleadas:

La primera oleada tuvo lugar en la Revolución Francesa, para reclamar ser consideradas sujetos políticos, ya que se encontraban fuera de cualquier posición de poder y sin derechos, donde destaca la escritora Olympe de Gouges⁶¹; ella combatió el sistema con sus ideas, y reivindicó los derechos de las mujeres con la destacada “*Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana*” en 1791, donde equiparaba la mujer al hombre en derechos y oportunidades, usando como base la libertad y la igualdad, afirmando que la mujer nace, permanece y muere libre, de igual forma que el hombre en derechos.

La segunda oleada se inicia a finales del siglo XIX, con la reivindicación de las sufragistas del derecho al voto y la educación de las mujeres, acabando con la comprometida Simone de Beauvoir⁶² y su obra “*El segundo sexo*” en 1949, convirtiéndose en una obra teórica clave para los grupos feministas. En la obra se determinaban las distintas

⁶¹ RUIZA, M., FERNÁNDEZ, T, y TAMARO, E. (2004). Biografía de Olimpia de Gouges. “En *Biografías y Vidas. La enciclopedia biográfica en línea*” Barcelona (España). Recuperado de <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/g/gouges.htm> el 30 de abril de 2020.

⁶² RUIZA, M., FERNÁNDEZ, T y TAMARO, E. (2004). Biografía de Simone de Beauvoir. “En *Biografías y Vidas. La enciclopedia biográfica en línea*”. Barcelona (España). Recuperado de <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/b/beauvoir.htm> el 30 de abril de 2020.

características de la opresión hacia la mujer, afirmando que la mujer no era libre y que era completamente excluida de procesos de producción y de socialización. Analizaba la situación de género con una visión biológica, psicoanálisis y el marxismo. Destruyó mitos femeninos, animando a las mujeres a buscar una verdadera liberación, y sosteniendo que debía afrontar, como si de una lucha de clases se tratase, que no era el “sexo débil”. Inclusive, fundó en grupo la Liga francesa de los Derechos de la Mujer, que se oponía ante cualquier situación de discriminación sexista.

La tercera oleada se inicia con la publicación de otra obra de referencia feminista, el libro “*La mística de la feminidad*” en 1963, de la escritora Betty Friedan⁶³, la cual siempre luchaba por una reestructuración de lo doméstico y familiar y la igualdad económica laboral entre hombres y mujeres.

Además, considero interesante añadir más ejemplos de mujeres que a lo largo de la historia, hoy en día nos sirven de referente, como son: La escritora Mary Wollstonecraft⁶⁴, autora del considerado primer escrito teórico del feminismo con la “*Reivindicación de los Derechos de la Mujer*” en 1792, el cual sirvió como palabra para la defensa de los derechos de la mujer; Concepción Arenal⁶⁵, activista y escritora española que estudió los problemas por los que una mujer debía luchar por un puesto digno en la sociedad y restableció las consideraciones de la mujer, combatiendo los prejuicios que la definían como inferior fisiológica, intelectual y moralmente; Clara Campoamor⁶⁶, política española y pionera partícipe del feminismo, fundadora de una Asociación Femenina universitaria, y que formó parte de la Comisión Nacional cuando se reconoció por primera vez el derecho al sufragio femenino, siendo una mujer que siempre veló por la igualdad de derechos de la mujer; o por

⁶³ RUIZA, M., FERNÁNDEZ, T, y TAMARO, E. (2004). Biografía de Betty Friedan. “En *Biografías y Vidas. La enciclopedia biográfica en línea*”. Barcelona (España). Recuperado de <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/f/friedan.htm> el 30 de abril de 2020.

⁶⁴ FERRER, S. (2011). “*En defensa de sus derechos, Mary Wollstonecraft. Mujeres en la historia*”. Recuperado de <http://grandesmujeresenlahistoria.blogspot.mx/2011/05/en-defensa-de-sus-derechos-mary.html>.

⁶⁵ RUIZA, M., FERNÁNDEZ, T, y TAMARO, E. (2004). Biografía de Concepción Arenal. “En *Biografías y Vidas. La enciclopedia biográfica en línea*”. Barcelona (España). Recuperado de <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/a/arenal.htm> el 2 de mayo de 2020.

⁶⁶ RUIZA, M., FERNÁNDEZ, T y TAMARO, E. (2004). Biografía de Clara Campoamor. “En *Biografías y Vidas. La enciclopedia biográfica en línea*”. Barcelona (España). Recuperado de https://www.biografiasyvidas.com/biografia/c/campoamor_clara.htm el 2 de mayo de 2020.

último, Kate Millet⁶⁷, una mujer clave en el feminismo contemporáneo, donde en su libro *“Política sexual”* en 1970, critica el falocentrismo afirmando que no existe disparidad entre géneros ni intelectual ni emocionalmente.

Los movimientos feministas resurgen con fuerza y de manera global en el siglo XXI; en la primera huelga de mujeres, convocada el 8 de marzo de 2017 *“de trabajo productivo y reproductivo”*, participaron millones de mujeres huelguistas de al menos 70 países diferentes, que ocuparon sus ciudades para hacer visibles sus derechos y libertades. A partir de ahí, las manifestaciones para defender los derechos de la mujer han sido imparables, y han estado en constante crecimiento y expansión.

La huelga feminista reivindica con fuerza determinadas propuestas que se deben llevar a cabo, y que no puedan ser objeto de mirar hacia otro lado. Es por esto que, se ejercen mundialmente en el Día Internacional de la Mujer, el ya mencionado 8 de marzo (8M), para visibilizar a la mujer y luchar contra desigualdades de género dejando así una situación de “vacío” o una “desaparición física” en cualquiera de todos los espacios que ocupa y en los que está invisibilizada o incluso infravalorada.⁶⁸

En España este movimiento también ha sido muy importante, y por ello considero que conviene añadir algunos ejemplos⁶⁹ de grandes movimientos huelguísticos de mujeres a lo largo de nuestra historia.

En primer lugar, la huelga de La Constancia, convocada el 30 de julio de 1913 en Barcelona, por el sindicato femenino del Arte Fabril y Textil, en la cual las mujeres exigían la aplicación o cumplimiento de la normativa laboral con respecto a las condiciones de la

⁶⁷ MILLET, KATE. *Política Sexual*. Londres: Rupert Hart-Davis, 1970.

⁶⁸ CABO MESONERO, S., y MALDONADO ROMÁN, L. (2005). *Los movimientos feministas como motores del cambio social*. Recuperado el 01 de 06 de 2014, de Mujeres en red. El periódico feminista: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article135>

⁶⁹ REGUERO, P. *Cinco huelgas de mujeres para abrir boca*. Recuperado de <http://nosotras.cnt.es/textos/cinco-huelgas-de-mujeres-para-abrir-boca/>

jornada laboral y la protección de las mujeres y niños, incluyendo así reducciones de la jornada de trabajo y aumentos salariales.

En segundo lugar, la huelga social de las trabajadoras de Magnetti Marelli en 1989, las cuales se movilizaban por una igualdad laboral, luchando por la brecha salarial y el techo de cristal del que hablaremos posteriormente.

En tercer lugar, la huelga en Inditex en octubre de 2017, convocada por las trabajadoras que exigían la equiparación de su sueldo con respecto a la de sus compañeras en otras provincias; gracias a la cual consiguieron la equiparación y también mejoras de conciliación familiar, lactancia y tiempos de descansos, entre otros.

En el 8M las feministas denuncian desigualdades de género en cualquier forma y luchan por una igualdad sin discriminación. Pero, ¿Cuáles son esas situaciones de desigualdad y precariedad a la que se enfrentan las mujeres hoy día?, pues entre las muchas situaciones que justifican la manifestación de una huelga, considero importante comentar la brecha salarial, el techo de cristal, los estereotipos y prejuicios de género y la precariedad laboral.

1. LA BRECHA SALARIAL.

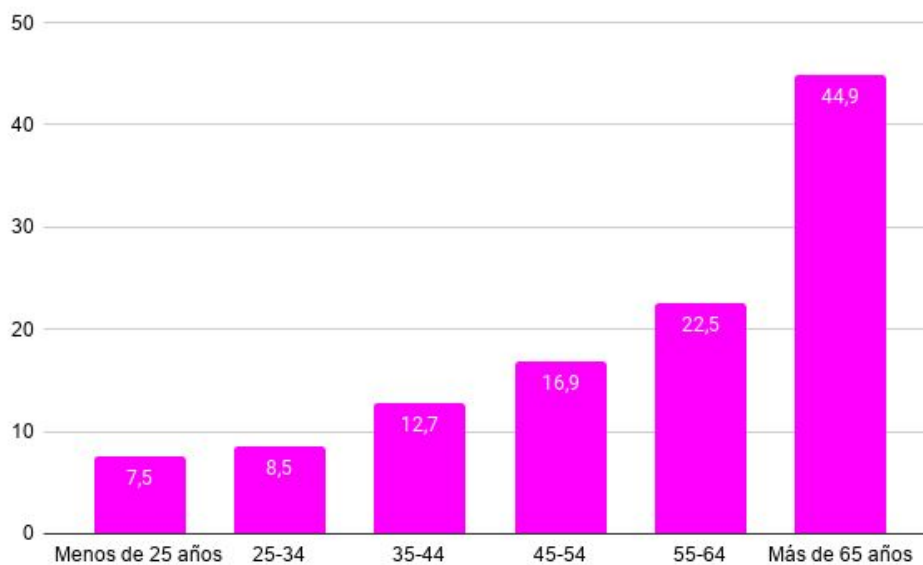
Una de las principales justificaciones del movimiento colectivo de la huelga de las mujeres, es la brecha salarial⁷⁰; resulta de dividir el salario por hora de ambos géneros y tiene forma de porcentaje; si bien, mientras más similitud haya en el puesto de trabajo, más acertado será⁷¹.

⁷⁰ SANCHEZ-MIRA, N. (2017): *La Brecha Salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas*. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, Vol. 4, 87-98. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.56>

⁷¹ ORNS, T; RECIO, C; SÁNCHEZ, N; TRINIDAD, A. (2016). *La brecha salarial: un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo*. En: C. Díaz; C. Simó-Noguera (Eds.), *Brecha Salarial y Brecha de Cuidados* (pp. 89-108). Valencia: Tirant Lo Blanch.

La figura 1, muestra que la mayor incidencia en brecha salarial se encuentra en mujeres a partir de los 45 años, provocando hasta un 44,9%. Lo que lleva a afirmar que injustamente las mujeres obtienen menos salario por hora que los hombres, y que por consiguiente, tienen menos opciones en el ámbito laboral, provocando una desigualdad y discriminación sin unas condiciones a la promoción profesional equitativas.

Figura 1. Brecha salarial porcentual de género en salario por hora, edad y periodo en España, 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de la Instituto Nacional de Estadística (INE), 2017

Es importante destacar que a pesar de ello, frente al Estado y la sociedad en su conjunto, íntegramente las personas tienen los mismos derechos y deberes, y eso supone que debe de haber una igualdad⁷², que se define como el derecho que le pertenece a las personas a ser tratados de forma idéntica, sin discriminación alguna por raza, género, clase social, etcétera.

El artículo 35 CE que dispone que *“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*, y el artículo 28 del

⁷² "Igualdad". En: *Significados.com*. Recuperado en: <https://www.significados.com/igualdad/>

ET, reconocen el derecho a una igualdad salarial y la no discriminación retributiva entre sexos.

2. EL TECHO DE CRISTAL.

Otra justificación de este movimiento es el techo de cristal, que se define como un obstáculo invisible en la carrera laboral de las mujeres, es una barrera difícil de traspasar que impide hacerles llegar a cargos de mayor responsabilidad y liderazgo⁷³.

En la figura 2 podemos observar las diferencias por sexo de cada sector económico en Andalucía, y en la cual ambos sexos se encuentran en el sector servicios en su mayoría. En éste actual gráfico podemos ver que apenas tienen presencia las mujeres en el sector agrario, construcción, e industria.

Figura 2. Distribución porcentual de los ocupados por sector económico y sexo en Andalucía, año 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Instituto Nacional de Estadística (INE), 2020T1

⁷³ AYUSO, V. M. (2016). *Causas del techo de cristal: un estudio aplicado a las empresas del IBEX35* (Doctoral dissertation, UNED. Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)).

Reconocer, respetar y fomentar puestos laborales de mujeres en espacios políticos, sociales y económicos es fundamental para romper definitivamente el techo de cristal que aún existe en este siglo XXI. Por todo ello, es tan esencial el instrumento de la huelga, para conseguir una paridad, una igualdad sin marginaciones entre géneros, para que la mujer pueda optar o ser elegida en cargos políticos y a la toma de decisiones sin tener que ser cuestionada o evaluada a cada momento, no teniendo derecho a cometer ningún error o a equivocarse⁷⁴.

3. LOS ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS CON VISIÓN DE GÉNERO.

Otra justificación son los estereotipos y prejuicios, que se definen como percepciones o ideas sobre las características de un determinado colectivo y que podrían tener que ver con la idea que una persona tiene por ejemplo de un aspecto físico o de un trabajo, que se comparte de manera social, pudiendo ser positivas o negativas; normalmente suele ser una de las razones por los que se elige al sexo masculino frente al femenino en muchos altos cargos⁷⁵.

Las mujeres han tenido que hacer múltiples movimientos huelguísticos para abrirse paso en el ámbito laboral, aunque ahora encontremos mujeres trabajando en espacios más masculinizados como por ejemplo mecánicas, motoristas, mineras, etcétera. Con las actuales gráficas siguientes, vemos como en la figura 3 que aún existen muchos espacios masculinizados y en los que la mujer tiene un menor acceso en ellos, como por ejemplo, en la industria manufacturera con una diferencia entre sexos de un 9,4%.

⁷⁴ BERBEL SÁNCHEZ, S (2014). Directivas y empresarias : mujeres rompiendo el techo de cristal . Barcelona: Editorial UOC.

⁷⁵ AGUILAR.MORALES, J.E. (2011). *Prejuicios, estereotipos y discriminación*. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.

Figura 3 Porcentaje de ocupados por sexo y rama de actividad en España, año 2020.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Instituto Nacional de Estadística (INE), 2020T1

Además en la figura 4 vemos como en la sociedad perdura la idea de que las mujeres deben estar al frente de los cuidados sociales y al frente del hogar, realizando tareas y actividades domésticas, aún cuando ellas ya han cumplido con una jornada de trabajo laboral diaria para después llegar a casa y cumplir con todas estas tareas impuestas por la sociedad, porque además si no se hace así puede ser criticado.

Figura 4 Porcentaje de ocupados por sexo y rama de actividad en España, año 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Instituto Nacional de Estadística (INE), 2020T1

4. LA PRECARIEDAD LABORAL TIENE SILUETA DE MUJER.

Otra justificación de desigualdad es la precariedad laboral, que se define como una situación de inestabilidad en la contratación y la vulneración de algunos derechos laborales que pueden llegar a sufrir algunos trabajadores; suele relacionarse con largas jornadas de trabajo con un salario injusto, exceso de horas trabajadas no remuneradas, contratos de corta temporalidad, o incluso un clima laboral que no sea favorable pudiendo afectar a la salud física o mental de los trabajadores⁷⁶.

En este sentido, el artículo 23 de la “*Declaración Universal de Derechos Humanos*”⁷⁷ regula que “*el derecho al trabajo, su libre elección y a una remuneración equitativa*

⁷⁶ SALVADOR PADILLA, 4 diciembre, 2019, *Precariedad laboral*, recuperado de: economipedia.com

⁷⁷ Artículo 23 de la “*Declaración Universal de Derechos Humanos*” “*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses*”.

satisfactoria que le garantice al trabajador y a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana”.

Desgraciadamente, esta causa afecta a millones de personas en diferentes países a pesar de que hay legislaciones que prohíben mantener condiciones laborales que no sean dignas para los trabajadores tanto en empresas públicas como en empresas privadas.

Se intenta disminuir o erradicar la precariedad laboral, luchando por unas condiciones dignas en el ámbito laboral, lo que dará lugar a una mayor motivación en el trabajo que dará lugar a una mayor productividad, bienestar y calidad de vida de los trabajadores.

En definitiva, en España, la Comisión 8 de marzo ha desarrollado para este ejercicio de huelga multidimensional, un dossier de 30 páginas, con al menos 200 razones y objetivos por los que es necesario convocar y unirse a la huelga feminista. Éste dossier parte de 4 ejes, y se denominan: *“violencias, cuerpos, fronteras y economía”*.

Participar en el ejercicio de una huelga feminista laboral, de cuidados, consumo, estudiantil y asociativa, es una iniciación de la corriente que además incita a reflexionar por ejemplo, sobre el peso y la fuerza de las mujeres en el ámbito del consumo, ya que, ello significa abandonar las 24 horas del día el puesto de trabajo, los comercios, las fábricas, los servicios de salud, la educación, los cuidados, etcétera.

Como ya explicamos teóricamente, cualquier trabajador puede unirse a la huelga sin estar afiliado a un sindicato, sin ser sancionado o despedido, independientemente de que ya exista una representación sindical en la empresa; si bien, lógicamente quedará suspendido su contrato ese día y no recibirá el salario correspondiente a las horas de ausencia.

A las amplias razones que justifican porqué se convoca una manifestación feminista, también se le ha de añadir que la situación empeora si la mujer es inmigrante, ya que mayoritariamente, son destinadas al trabajo doméstico o cuidados como en las residencias; o las mujeres destinadas a la limpieza de edificios y locales denominadas “las Kellys”, entre otras; sin reconocimiento de sus capacidades en mercado de trabajo..

En muchas ocasiones, las ofertas que se ofrecen para un puesto de trabajo llevan consigo una jornada a tiempo parcial, lo que directamente hace influir en el salario bruto anual, la calidad de vida y la pensión; por ello, faltan unas necesarias políticas realmente equitativas de corresponsabilidad y de conciliación de vida laboral y familiar. Además, muchas veces injustamente el ámbito laboral sanciona o castiga la maternidad, ya que desfavorece la contratación o puede incluso conllevar el no mantenimiento del puesto de trabajo en la empresa y la promoción. Es por esto que, en diversas ocasiones los contratos o convenios colectivos no son conscientes de necesidades propias de cada colectivo, lo que nos lleva a la precariedad laboral que comentamos; lo malo es que aún hay mucho trabajo que hacer para que se garantice el libre ejercicio de los derechos de las mujeres⁷⁸.

En definitiva y para profundizar, algunas de las propuestas por las que la huelga se ejecuta son⁷⁹:

- *“Eliminar la brecha salarial de género, alcanzando dignas condiciones laborales de contratación, promoción y remuneración”.*
- *“Crear y aplicar políticas en todos los sectores laborales, sobretudo en los altamente feminizados para garantizar la conciliación de vida laboral y familiar”.*
- *“Romper con cualquier transmisión generacional de la desigualdad de género y que la educación rompa con los estereotipos profesionales que segregan los trabajos por género, por procedencia, por clase, raza y situación migratoria”.*
- *“Ampliación de la formación profesional que rompa con los estereotipos por género, raza, y procedencia entre otros, en el ámbito laboral”.*
- *“Desarrollo de políticas de formación continua, que sea gratuita y dentro del horario laboral y políticas económicas y de apoyo a las familias monomarentales”.*

⁷⁸ ÁLVAREZ, A. D. (2008). *Feminismo y juventud en las sociedades formalmente igualitarias*. Revista de Estudios de Juventud, nº 83, 29-44.

⁷⁹ INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Gobierno de España. Recuperado de inmujer.gob.es Asimismo, INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER. (8 de Mayo de 2014). Material formativo: Creación de proyectos de vida individuales y colectivos. Andalucía, España.

- *“Desglose de los datos de actividad laboral y desempleo de las Administraciones Públicas por colectivos de mujeres”.*
- *“Igualdad de condiciones necesarias para acceder a los puestos de trabajo e incluir en las selecciones de personal la “entrevista ciega”, donde la capacitación es el único referente de la persona para el puesto de trabajo, no su sexo, edad o condición”.*
- *“Decidir en libertad nuestras carreras profesionales”.*
- *“Acceder al empleo sin que la maternidad pudiera ser un obstáculo y siendo la atención a los hijos/as equitativa, con permisos iguales e intransferibles para nacimiento y adopción”.*
- *“Desarrollo de un empleo de calidad para que la fuga de las mujeres se paralice y permita el retorno digno del exilio laboral”.*
- *“Conseguir igualdad en las condiciones de vida de las mujeres rurales, haciéndose efectivos los derechos de propiedad y gestión en las explotaciones agrícolas y ganaderas”.*
- *“Respeto de los derechos de las jornaleras y creación de mecanismos de control de los mismos, incluyendo la prohibición de las contrataciones en origen con cláusulas y condiciones abusivas y racistas”.*
- *“Garantizar el derecho a la reagrupación familiar y que se tenga en cuenta la realidad socio-económica de la familia a fin de prestarle apoyo suficiente para garantizar este derecho”.*
- *“Adquirir el derecho a una pensión contributiva digna, que elimine situaciones de dependencia económica, de precariedad y pobreza en la vejez y todas disfrutemos de una vejez digna de ser vivida”.*
- *“Crear alternativas para las trabajadoras en situación administrativa irregular, que luchen contra su exclusión y abuso en el mercado laboral”.*
- *“Despenalizar la venta ambulante y que se nos ofrezcan alternativas de regularización o ocupacionales viables y deseables”.*

- *“Aumentar las inspecciones de trabajo en los sectores laborales feminizados y con altas tasas de contratación temporal”.*
- *“Implementar protocolos en los entornos laborales en contra del racismo y cualquier tipo de discriminación laboral por la procedencia, situación migratoria, orientación sexual, identidad y/o expresión de género o diversidad funcional”.*

Finalmente, con todas ellas, se puede apreciar la importante y fundamental figura de la mujer en la constante lucha feminista en el mundo y por lo que no permanecemos indiferentes, reivindicando contra el retroceso y las desigualdades que existen en sus derechos y libertades, formando una resistencia de fuertes lazos de solidaridad que a día de hoy sigue y seguirá siendo un referente y un ejemplo de lucha ante la no igualdad y el desfase de los derechos⁸⁰.

CAPÍTULO II. EL CASO DEL FÚTBOL FEMENINO COMO ÉXITO DE HUELGA FEMINISTA.

Gracias a todo lo anterior, a modo de ejemplo se debe comentar la lucha que han ejercido recientemente las futbolistas en el deporte femenino; ya que gracias al movimiento huelguístico que han llevado a cabo para defender sus intereses, han ganado la batalla, tras un largo proceso con diversas negociaciones, consiguiendo al fin un convenio colectivo. Un hecho histórico que sirve de referencia a Europa. En los años anteriores, las futbolistas españolas han exigido y ejercido sus derechos fundamentales individuales y colectivos para provocar una ruptura con la Asociación de Clubes debido por las muchas dificultades que han tenido en las negociaciones para la consecución de un convenio laboral, y obtuvieron a favor un 93% de los votos, por lo que se ha conseguido un convenio más igualitario⁸¹.

⁸⁰ CACACE, M. T (2004). *Mujeres jóvenes y feminismo. Valores, cultura y comportamientos frente a frente*. Madrid, España: Narcea, S.A.

⁸¹ CONDE COLMENERO, P. (2020) *Análisis de actualidad. Huelga de las futbolistas por la firma del convenio: el “despertar” a las relaciones laborales colectivas*. Recuperado de <https://www.laboral-social.com/huelga-futbolistas-firma-convenio-despertar-relaciones-laborales-colectivas.htm>

El instrumento del ejercicio de huelga ha sido un idóneo motivo para hacer reflexionar al mundo del ejercicio de sus derechos, y ello, ha conllevado al final a una gran suma de reivindicaciones por parte de abundantes deportistas de diferentes ámbitos y lugares frente a federaciones, clubes y organismos de tipo deportivo, luchando por unas contrataciones con cláusulas dignas y equitativas a las masculinas.

El poco interés en las reuniones de mediación hacía notar el distanciamiento entre las posturas de cada parte, la Asociación de clubes y los sindicatos; es decir, por parte de los clubes no hubo una posición de entendimiento, lo que al ver la dificultad de entendimiento para resolver la situación, fue precedente para que las futbolistas tengan más motivos aún de defender sus derechos fundamentales para un presente y para un futuro mejor a las nuevas generaciones.

El punto principal entre las deportistas y la Asociación de Clubes es la parcialidad de la jornada laboral que les ofrece una jornada mínima de 20 horas semanales, pero ellas exigen un 75%, siendo éste porcentaje 30 horas a la semana, y el reconocimiento del paro.

Finalmente, tras la histórica huelga que han provocado, las jugadoras ganaron la batalla y tendrán un convenio colectivo, siendo importante recalcar que en Europa no existe ningún convenio colectivo para las futbolistas femeninas; la patronal cedió y aceptó las propuestas de las futbolistas y en cuanto a un salario mínimo bruto de 16.000 euros anuales, se quedó en 12.000 euros al 75% de parcialidad, siendo éste el mínimo que exigían.

Aunque continuarán las negociaciones, sin ser por ahora necesaria una convocatoria de huelga, son un gran ejemplo de sacrificio, rebeldía y unión, fruto de una lucha por parte de las compañeras para sacar una serie de propuestas equitativas a las masculinas y una mayor igualdad.

2. CONCLUSIÓN FINAL.

Como conclusión final, teniendo en cuenta todos los cambios que hemos visto en el trabajo a lo largo de la historia gracias al instrumento de la huelga, considero que ha habido

una gran evolución desde los pioneros movimientos huelguísticos hasta nuestros días, aunque aún en la actualidad queda mucho trabajo, siendo más largo o más corto el recorrido según el ámbito del que hablemos y nunca dejando de tener en cuenta el derecho fundamental que significa la huelga, a pesar de todos los conflictos que ésta lleva consigo, dado que aún se aferra al preconstitucional RDLRT 17/1977 y no se ha conseguido la necesaria y mencionada Ley Orgánica.

En la actualidad, dado el panorama político de partidos con posturas tan alejadas entre ellos, pienso que es complicada la elaboración de esa Ley Orgánica, debido al consenso general que se requiere para su aprobación.

Ello justifica sobre todo en los jóvenes, la necesidad de un cambio tanto de actitud, como de los estereotipos y valores vigentes, para que sean éticos y representen una auténtica igualdad. El mundo necesita actualizar los roles familiares proponiendo nuevos modelos de derechos y obligaciones compartidos como por ejemplo en las tareas del hogar, cuidado de hijos y ancianos.

Además, la mujer debe tomar conciencia de la situación pasada y la actual, en la que aún existen discriminaciones y desigualdades de género, para empoderarse contra el patriarcado⁸², que se define como el predominio de la autoridad que ejerce un varón sobre un grupo de personas o sociedad, y sobretodo en mujeres y niños.

Es fundamental una deconstrucción social, ya que nos han educado y construido con una cultura desfasada y no igualitaria en géneros, y que por consiguiente, nos oprime. Deconstruirnos, significa desaprender todo lo que nos han impuesto y reafirmarnos como mujeres conscientes sin parar de defender una igualdad entre sexos, porque en eso consiste el feminismo.

Por ello, me gustaría mencionar la frase de Gerda Lerner, que declara que para la mujer, “La ignorancia de su propia historia, ha sido una de las principales formas de mantener a las mujeres subordinadas”, es por esto que, tenemos tanto que aprender de millones de mujeres valientes, conocer la trayectoria de nuestra historia en el mundo, aprender de ellas y tener referentes para el presente y el futuro. El libro “*El segundo sexo*” de 1949, de la ya

⁸² “Patriarcado”. En: *Significados.com*. Recuperado de en: <https://www.significados.com/patriarcado/>

mencionada escritora Simone de Beauvoir, confirma lo anterior con la bonita frase de “No se nace mujer: Se llega a serlo”.

Para finalizar, y por todo lo anterior me remito a afirmar que lo que verdaderamente nos hará libres es el conocimiento y la unión entre nosotras, porque juntas somos imparables y aunque hay mucho trabajo que hacer, nos tenemos.

3. BIBLIOGRAFÍA.

"Igualdad". Recuperado en: <https://www.significados.com/igualdad/>

“Patriarcado”. En: *Significados.com*. Recuperado de en: <https://www.significados.com/patriarcado/>

AGUILAR.MORALES, J.E. (2011). *Prejuicios, estereotipos y discriminación*. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.

ÁLVAREZ, A. D. (2008). *Feminismo y juventud en las sociedades formalmente igualitarias*. Revista de Estudios de Juventud, nº 83 , 29-44.

AYUSO,V. M. (2016). *Causas del techo de cristal: un estudio aplicado a las empresas del IBEX35* (Doctoral dissertation, UNED. Universidad Nacional de Educación a Distancia (España)).

BERBEL SÁNCHEZ, S (2014). *Directivas y empresarias : mujeres rompiendo el techo de cristal* . Barcelona: Editorial UOC

CABO MESONERO, S., y MALDONADO ROMÁN, L. (2005). *Los movimientos feministas como motores del cambio social*. Recuperado el 01 de 06 de 2014, de Mujeres en red. El periódico feminista: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article135>

CACACE, M. T (2004). *Mujeres jóvenes y feminismo. Valores, cultura y comportamientos frente a frente*. Madrid, España: Narcea, S.A.

CASAS BAAMONDE, M., et al., *Legislación de huelga*, Madrid, Tecnos. 1992, p. 17.

CONDE COLMENERO, P. (2020) *Análisis de actualidad. Huelga de las futbolistas por la firma del convenio: el “despertar” a las relaciones laborales colectivas*. Recuperado de <https://www.laboral-social.com/huelga-futbolistas-firma-convenio-despertar-relaciones-laborales-colectivas.html>

FERRER, S. (2011). “*En defensa de sus derechos, Mary Wollstonecraft. Mujeres en la historia*”. Recuperado de <http://grandesmujeresenlahistoria.blogspot.mx/2011/05/en-defensa-de-sus-derechos-mary.html>.

GARCÍA MURCIA, J., CASTRO ARGÜELLES, M. A. y RODRÍGUEZ CARDO, I.A., *Legislación histórica sobre huelga y conflicto de trabajo*. Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2011, pág. 72.

GARCÍA SALAS, A. (2018). *El ejercicio abusivo de la huelga* (1ª edición). Valencia: Tirant lo Blanch.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER. (8 de Mayo de 2014). Material formativo: Creación de proyectos de vida individuales y colectivos . Andalucía, España

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Gobierno de España. Recuperado de inmujer.gob.es

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (2019). Recuperado de http://www.ine.es/censo_accesible/en/glosario.html

MILLET, KATE. *Política Sexual*. Londres: Rupert Hart-Davis, 1970.

Ministerio Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (03 de 2019). Gobierno de España. Obtenido de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social recuperado de <https://istas.net/saludlaboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario>

MONEREO PÉREZ, J., MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M. (2016): *Manual de derecho sindical*, Comares. Granada.

MONTOYA MELGAR, A., *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*. Civitas, Madrid, 1992, pág. 326.

ORNS, T; RECIO, C; SÁNCHEZ, N; TRINIDAD, A. (2016). *La brecha salarial: un indicador de las desigualdades de género en el mercado de trabajo*. En: C. Díaz; C. Simó-Noguera (Eds.), *Brecha Salarial y Brecha de Cuidados* (pp. 89-108). Valencia: Tirant Lo Blanch.

REGUERO, P. *Cinco huelgas de mujeres para abrir boca*. Recuperado de <http://nosotras.cnt.es/textos/cinco-huelgas-de-mujeres-para-abrir-boca/>

RUIZA, M., FERNÁNDEZ, T, y TAMARO, E. (2004). Biografía de Concepción Arenal. “En *Biografías y Vidas. La enciclopedia biográfica en línea*”. Barcelona (España). Recuperado de <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/a/arenal.htm> el 2 de mayo de 2020.

RUIZA, M., FERNÁNDEZ, T, y TAMARO, E. (2004). Biografía de Olimpia de Gouges. “En *Biografías y Vidas. La enciclopedia biográfica en línea*” Barcelona (España). Recuperado de <https://www.biografiasyvidas.com/biografia/g/gouges.htm> el 30 de abril de 2020.

RUIZA, M., FERNÁNDEZ, T y TAMARO, E. (2004). Biografía de Clara Campoamor. “En *Biografías y Vidas*”. *La enciclopedia biográfica en línea*. Barcelona (España). Recuperado de https://www.biografiasyvidas.com/biografia/c/campoamor_clara.htm el 2 de mayo de 202

SALVADOR PADILLA, 4 diciembre, 2019, *Precariedad laboral*, recuperado de: economipedia.com

SANCHEZ-MIRA, N. (2017): *La Brecha Salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas*. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, Vol. 4, 87-98. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.56>

TUSELL GÓMEZ, J., *La dictadura de Franco*, Alianza Editorial, Madrid, 1996, pág. 27.

“*Patriarcado*”. Recuperado de en: <https://www.significados.com/patriarcado/>