

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

LA HUELGA LABORAL EN ESPAÑA

Alumno: Elena Mena Fernández

Mayo, 2016

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de fin de grado es realizar un análisis sobre la configuración legal y régimen jurídico del derecho de huelga en España.

Esta investigación se centra, en un primer momento, en el estudio del concepto de huelga laboral desde distintos puntos de vista, quiénes son titulares de este derecho, procedimientos, consecuencias y formas de evitarla, junto el análisis de los datos sobre el número de huelgas realizadas en los últimos años desde 2008 hasta nuestros días. Todo ello se concluye con una pequeña reflexión sobre las líneas de desarrollo futuro de este derecho, y cuáles serían los motivos por los que no existe una ley específica para su regulación.

La principal motivación de la elección de este tema es debida a la importancia que, desde mi punto de vista, tiene actualmente este derecho fundamental y el desconocimiento del mismo, que nos podría llevar a actuar de forma ilegal por el hecho de no saber cuál es el alcance y contenido del mismo.

SUMMARY

The aim of the present work end of degree, is to realize an analysis about the legal configuration and juridical regime of the right to strike in Spain.

The investigation centres on, at the first moment in the study of the concept about labor strike from different point of view, who are holders of this right, procedures, consequences and ways of avoiding it, and the analysis of the information about the number of strikes realized in the last year since 2008. All this concludes with a small reflection about the future lines development of this right, and which would be the reasons for which a specific law does not exist for it regulation.

The principal motivation for the choice of this topic performs due to the importance which, from my point of view, it has nowadays this fundamental right and the ignorance of the same one, which might lead us to act illegally for the fact of not to know which is the scope and content of the same one.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3-4
2. CONCEPTO DE HUELGA LABORAL	5-6
2.1 LA HUELGA DESDE UN PUNTO DE VISTA SOCIOLOGICO	6
2.2 LA HUELGA DESDE UN PUNTO DE VISTA JURÍDICO	6-7
2.3 LA HUELGA DESDE UN PUNTO DE VISTA ECONÓMICO	7
3. CLASIFICACIÓN Y TIPOS DE HUELGA EN ESPAÑA	7-8
3.1 HUELGAS LEGALES O LÍCITAS	8
3.2 HUELGAS ILEGALES O ILÍCITAS	8-10
3.3 HUELGAS ABUSIVAS.....	10
4. TITULARES DE UNA HUELGA.....	11
4.1 TITULARIDAD INDIVIDUAL O COLECTIVA.....	11
4.2 TITULARES CONCRETOS DEL DERECHO A HUELGA	11-12
5. PROCEDIMIENTO Y ACTOS DE ACOMPAÑAMIENTO	12
5.1 PROCEDIMIENTO	12-13
5.2 ACTOS DE ACOMPAÑAMIENTO.....	13
5.2.1 PIQUETES INFORMATIVOS	13-15
5.2.2 EL ESQUIROLAJE.....	15-17
6. LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES DE LA COMUNIDAD.....	17-19
7. CONSECUENCIAS Y EFECTOS DE LA HUELGA.....	19-23
7.1 LOS EFECTOS DE LA HUELGA LEGAL.....	23
7.2 LOS EFECTOS DE LA HUELGA ILEGAL	23-24
8. TERMINACIÓN DE LA HUELGA.....	24-25
9. INSTRUMENTOS PARA LA EVITACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	25
9.1 COMITÉ DE HUELGA	25-27
9.2 ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN	27-28
9.3 SERCLA.....	28-31
10. LA CONFLICTIVIDAD LABORAL (DATOS 2008-2015).....	31-35
11. CONCLUSIONES	36-37
12. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA	38-39
13. BIBLIOGRAFÍA	40

1. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, todos tanto trabajadores como no trabajadores, conocemos las palabras “huelga laboral”. Palabras que al escuchar solemos identificar con la suspensión del trabajo por un tiempo determinado y que se realiza a través de movimientos colectivos, no individuales, donde los trabajadores se abstienen de prestar la actividad laboral a la que están obligados en virtud de la relación contractual que suscribieron con un empleador, pero son pocas las personas que realmente conocen en profundidad dicho tema hasta el punto de saber: Donde está establecida la regulación del derecho a huelga, qué personas podrían ejercer este derecho, cuándo y por qué razones termina la huelga, los límites que conlleva su realización cuáles serían los servicios esenciales para la comunidad en caso de huelga y donde aparecen regulados.

Vamos a realizar la investigación sobre este tema con el fin de conocer un apartado, que es tan fundamental en lo referente a las relaciones laborales, como es el derecho a huelga de los trabajadores, reflejado en el derecho laboral y sindical.

Resulta curioso destacar, el paso de la huelga, y las distintas respuestas de los sistemas jurídicos, puesto que hace relativamente pocos años la huelga era considerada como delito, ya que se veía como una actividad delictiva encaminada a alterar el funcionamiento del mercado. Una segunda respuesta del sistema ante la huelga fue la libertad, lo que suponía que la huelga no se prohibía penalmente, en todo caso se podía sancionar desde el punto de vista civil, puesto que los trabajadores estaban incumpliendo su acuerdo contractual. Y actualmente podemos decir, que nos encontramos ante el modelo de “huelga- derecho”, donde los trabajadores poseen el derecho a expresar el descontento con respecto a su puesto de trabajo y poder reivindicar de esta forma cómo se sienten y conseguir llegar a un acuerdo que proponga una solución.

La huelga laboral, se suele utilizar para ejercer presión a la hora de negociar con el empresario, para poder conseguir mejorar las condiciones económicas y laborales.

En nuestro sistema jurídico actual, es la Constitución, la que refleja en su artículo 28.2 el modelo de huelga-derecho, dándole el máximo rango como derecho constitucional fundamental. Este mismo artículo, prevé que se promulgará una ley orgánica que garantice el derecho de huelga, aunque ésta no se ha dictado todavía.

No existe norma legal que regule el derecho de huelga posterior a la entrada en vigor de la CE en 1978. Actualmente, está vigente una regulación preconstitucional, recogida en el Real Decreto- Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones del trabajo, es el que regula actualmente los procedimientos a seguir para que una huelga sea legal, además de explicar quiénes son los trabajadores que tendrían derecho a realizarla y cómo debe comunicarse dicha realización, y qué hay que hacer si dicha huelga afecta a cualquier empresa que se encarga de la prestación de cualquier tipo de servicios públicos. Este RDL ha sido depurado por la sentencia constitucional 11/1981, de 8 de abril.

2. CONCEPTO DE HUELGA

La huelga laboral, consiste en una forma en la que las personas pueden manifestar un conflicto de manera colectiva y concertada, a través de la paralización de las funciones que realizan normalmente, durante un tiempo determinado.

Los protagonistas de un conflicto laboral que finalmente puede terminar en huelga, se clasifican en dos: la parte activa, como son los trabajadores y sus organizaciones. Y la parte pasiva, que son los empresarios y sus organizaciones, ya que son éstos quienes las padecen.

La huelga está caracterizada por una serie de elementos¹ que analizamos a continuación:

- La interrupción o paralización temporal de la prestación laboral, es decir, el contrato de trabajo que tienen los trabajadores que deciden manifestarse, se suspende, pero no se extingue en ningún momento.
- Esta interrupción es siempre colectiva y concertada, porque la huelga es un derecho individual pero que se ejerce de forma colectiva.
- Durante el periodo de huelga, el trabajador no tendrá derecho al salario y su situación de alta en la seguridad social aparecerá como alta especial.
- Se ejerce por parte de los trabajadores como una medida para presionar.
- En todo momento se respetará la libertad de trabajar, a aquellos trabajadores que no quieran unirse a la huelga.
- Los trabajadores que estén en huelga pueden hacer publicidad de ésta, siempre que sea de forma pacífica.
- Los trabajadores cuya actividad implique funciones de seguridad o mantenimiento de la empresa o si ésta debe atender un servicio que es esencial para la comunidad, esos trabajadores estarán obligados a continuar la prestación de su actividad.
- Los trabajadores no tendrán derecho a recibir prestación por incapacidad temporal, que se inicie durante esta situación y mientras permanezcan en dicha situación.
- Los trabajadores en esta situación, tampoco tendrán derecho a prestación por desempleo, ya que el contrato de trabajo está en situación de suspensión.

¹ Artículo 25.2 Real Decreto- Ley 17/1977, de 4 de marzo.

Se puede decir, que la huelga es la situación más grave del conflicto colectivo. Ningún trabajador se involucra en una huelga por puro placer o diversión, sino todo lo contrario, quien lo hace es por necesidad.

A continuación, se analizará la huelga desde los puntos de vista Sociológico, jurídico y económico.

2.1 La huelga desde un punto de vista sociológico.

Desde el punto de vista sociológico, se intenta definir el hecho político y social, independientemente de que se ajuste o no a la norma legal.

Se debe recordar, que cuando se trata de servicios esenciales para la convivencia civil, éstos deberán asegurarse en todo momento a través de medidas legales apropiadas, en caso de que sea necesario.

El abuso de la huelga puede paralizar toda la vida socio - económica, y esto es contrario al bien común de la sociedad, que corresponde también a la naturaleza del trabajo mismo. El concepto de huelga desde este punto de vista, está formado por el “bloqueo del trabajo” y el “últimátum dirigido a los organismos competentes y sobre todo a los empresarios”, ejerciéndolo siempre como un derecho en las debidas condiciones y en los justos límites².

2.2 La huelga desde un punto de vista jurídico.

En lo referente a la regulación legal, el derecho de huelga en España está configurado como un derecho fundamental en la Constitución de 1978. La Constitución española (en adelante, CE) en su artículo 28.2 dispone lo siguiente: *“Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores en defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”*.

Aparte de lo previsto en el artículo 28.2 de la CE, el régimen jurídico de la huelga se encuentra recogido en un Real Decreto-Ley aprobado durante la transición política al régimen democrático. En concreto, la norma de referencia es el Real Decreto Ley de 4 de marzo de 1977, de Relaciones de Trabajo (RDLRT), que continúa vigente en la parte que regula tanto el derecho de huelga como el cierre patronal, modificado por la Sentencia 11/1981, de 8 de abril, del Tribunal Constitucional.

² Ospina Duque, E.: *La huelga- Derecho colectivo del trabajo*. Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 2005.

2.3 La huelga desde un punto de vista económico.

La huelga persigue un equilibrio entre el capital y el trabajo. Es por otra parte, el medio que utilizan la mayoría de los trabajadores para obtener de los empresarios más beneficios en las prestaciones económicas de los contratos de trabajo.

La raíz económica de la huelga es el conjunto de necesidades que no llegan a satisfacer a los trabajadores.

3. CLASIFICACIÓN Y TIPOS DE HUELGA EN ESPAÑA.

Según el Tribunal constitucional (TC) la clasificación de los tipos de huelga debe atender a una serie de criterios:

1) **Fin de la huelga:**

Si se trata de una huelga laboral para lograr mejoras en las condiciones de trabajo, o se trata de una huelga político-social, que sería lo que consideramos como el modelo general de huelga.

2) **Formas de llevarla a cabo:**

Podemos diferenciar entre la huelga en un sentido estricto, la cual, se concibe con la suspensión del trabajo. Y la huelga en sentido más amplio, que es aquella que altera el desarrollo normal del trabajo.

3) **Duración:** que puede ser indefinida o por tiempo determinado.

4) **Dependiendo a quien afecte el conflicto,** se trataría de una huelga primaria o huelga de apoyo.

5) **En función de los sujetos a los que afecte dicha huelga se tratará de:** Huelgas totales, aquellas que afectan a toda la plantilla. Huelgas rotatorias, que son aquellas en las que se alternan los distintos tipos de huelguistas. Huelgas neurálgicas, aquellas que afectan a puestos de trabajo que son claves para el desarrollo de la actividad empresarial. Huelgas generales, que son las que afectan a todos los sectores.

6) **Según los sujetos que las convocan** puede tratarse de una huelga de trabajadores, huelga de funcionarios, huelga sindical.

Las huelgas además de todos estos criterios mencionados anteriormente, se clasifican en tres grandes grupos: Huelgas legales o lícitas, Huelgas ilegales o ilícitas y huelgas abusivas.

3.1 Huelgas legales o lícitas.

Será legal toda aquella huelga en la que se produce la suspensión de prestación de servicios que afecten a las condiciones de trabajo solamente de los que toman parte en ello, para poder manifestar, debido a la inexistencia de un convenio que lo regule o aun existiendo este, de forma excepcional, en supuestos con un conflicto económico o de interés que no vulnere las prohibiciones impuestas para que se pueda seguir manteniendo los servicios esenciales.

3.2 Huelgas ilegales o ilícitas.

Para poder determinar el grado de ilicitud de una huelga, debemos basarnos en dos criterios fundamentales:

1º Criterio teleológico: que consiste en determinar el fin que se persigue con la realización de la huelga.

2º Criterio formal: que es la acción concreta que se realiza con la manifestación huelguística para conseguir dicho fin.

Según el artículo 11 del RDLRT 17/1977 y atendiendo al criterio teleológico, anteriormente mencionado, del fin perseguido, se pueden declarar ilegales varios tipos de huelgas:

- ***Huelgas políticas o no profesionales***³, es decir, aquellas que “*tengan su inicio o se sostengan únicamente por motivos políticos o que su realización tenga como objetivo otra finalidad completamente distinta al interés profesional de los trabajadores que se ven afectados por esta*”.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, hace distinción entre dos tipos de huelgas dentro de la ilicitud mencionada. Un tipo es la “huelga política pura” que es la que va dirigida directamente contra la política del gobierno, sin tener en cuenta ningún objetivo referido a un conflicto laboral. Y otro tipo la “huelga de imposición económico política”, que es aquella huelga política realizada pero que si conlleva una trascendencia laboral. Hay que mencionar, qué éste tipo de huelga, si es considerada como lícita por este organismo.

³ Art 11 apartado a) Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

- **Huelgas de solidaridad o apoyo**⁴, son las que se producen cuando el interés sea ajeno a los trabajadores que están en huelga (art 11.b) RDL 17/1977). A estas se unen trabajadores que no buscan ningún beneficio para ellos, sino solamente manifestar su apoyo a los trabajadores que si se ven afectados por esta situación.
- **Huelgas novatorias**, que son las que durante su vigencia o duración, pretenden alterar un convenio colectivo estatutario o lo pactado por un laudo arbitral.

Aunque según el TC la prohibición de este tipo de huelgas, puede ser algo relativa, basándose en lo siguiente:

- El TC defiende que se pueda realizar una huelga durante la vigencia de un convenio colectivo, siempre y cuando, la finalidad que persigue ésta, no sea la de alterar dicho convenio, y como podría ser por ejemplo, una reclamación por la interpretación del mismo, o que se exija alguna clase de reivindicación que no implique tampoco la modificación de este.
 - Además el TC también tiene en consideración que se puede reclamar una alteración del convenio, cuando éste haya sido incumplido por parte de la empresa o porque se haya producido en las circunstancias un cambio radical.
- **Huelga de ocupación de locales o lugares de trabajo**. En estas huelgas, destaca la ocupación en los locales de trabajo de una forma ilegal (pero no la permanencia en los puestos de trabajo), o incluso el hecho de no querer abandonar el lugar, aún con una orden de desalojo del mismo. Dicha ocupación será ilegal cuando se viole el derecho de libertad de otros trabajadores que no quieran manifestarse y que están en su total derecho sobre las instalaciones y los bienes.

Dentro de esta modalidad de huelga, podemos encontrar las llamadas “*huelgas de brazos caídos o huelga blanca*”, que consisten en acciones de protesta o reivindicativas y que se realizan en el puesto de trabajo que estas personas ocupan habitualmente, permaneciendo en él de forma inactiva.

⁴ Apartado b) del artículo 11 del RDL 17/1977 es declarado inconstitucional por Sentencia TC (Pleno) de 8 de abril de 1981.

- **Huelga procedimentalmente irregular**, es aquella en la que “no se cumpla lo dispuesto en el RDLRT 17/1977, o lo que se hubiese pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos” (art 11.d).

3.3 Huelgas Abusivas.

Son aquellas huelgas en las que prima la intención por parte de los trabajadores de causar graves daños a la empresa. Y dentro de estas, podemos señalar las siguientes:

- **Huelgas rotatorias:** este tipo de huelgas consisten en la paralización de forma sucesiva de distintas secciones de la empresa. Los trabajadores se van turnando para parar en función de cuando les interese, destruyendo así la coordinación en la producción.
- **Huelgas tapón o estratégicas:** Este tipo de huelgas se consideran abusivas porque aunque sólo afectan a algunos sectores estratégicos de la empresa, pero esos efectos se transmiten al resto de sectores intentando interrumpir el proceso de producción.

El caso más famoso en España de huelgas tapón es la de los controladores aéreos en 2010.

- **Huelgas de celo o reglamento:** son aquellas que consisten contradiciendo de algún modo el hecho de no hacer nada, por lo contrario, es decir, sí que se realiza la actividad pero se hace de un forma lenta e intentando disminuir el ritmo de trabajo pero sin detener la actividad laboral, para conseguir que se retrase todo el proceso productivo.
- **Huelgas atípicas:** Son todas aquellas distintas a la huelga, pero que de algún modo alteran el trabajo. Un ejemplo de este tipo de huelgas es la “huelga activa” que consiste en producir por encima de las previsiones que normalmente tiene la empresa.

4. TITULARES DE UNA HUELGA.

El tipo de titularidad que puede tener una huelga, se diferencia a través de dos cuestiones:

4.1 La titularidad individual o colectiva.

A través del (art 28.2 de la CE) podemos afirmar que la titularidad del derecho a huelga se le atribuye a los propios trabajadores (titularidad individual) y no a los sujetos colectivos que los representan (titularidad colectiva), ya que es el legislador constitucional el que atribuye a dichos trabajadores además de la decisión de ir o no a la huelga, el derecho de convocatoria, que no sólo correspondería a sus representantes, sino también a los propios trabajadores implicados.

El tribunal constitucional a través de la sentencia de 8 de abril de 1981, ha sido bastante claro con este tema, y dice que : << *el derecho a huelga es un derecho que se atribuye a los trabajadores aunque tenga que ser ejercido colectivamente acuerdo entre ellos*>>.

4.2 Quienes son los titulares concretos del derecho a huelga.

Ya sabemos que el titular del derecho a huelga es el propio trabajador, pero nos falta concretar ¿qué tipo de trabajador?

Y a través de la STC 8 de abril de 1981, confirman que los trabajadores titulares de este derecho, son todos aquellos trabajadores subordinados y por cuenta ajena, debido mayormente a que con este derecho lo que se pretende en todo momento es restaurar o conseguir una determinada igualdad entre poderes.

Por lo que los trabajadores autónomos, los autopatronos (comerciantes o agricultores), profesionales libres o estudiantes estarían excluidos de disfrutar de tal derecho.

En resumen, todas aquellas actividades profesionales que quedan al margen de la huelga, deberán estar sujetas a otro tipo de derechos como por ejemplo, huelga de comerciantes, huelga de transportes, etc.

Por otro lado, se hace referencia en esta misma sentencia⁵, que todos los trabajadores con contrato de trabajo, tendrán derecho a la huelga, incluidos aquellos con relaciones especiales de trabajo, además de trabajadores nacionales y extranjeros con o sin permiso de trabajo.

⁵ STC 36/1993, de 8 de febrero.

Disfrutarán también de este derecho los trabajadores al servicio de la Administración Militar al disponer de una situación de trabajadores especiales, aunque se trate de trabajos en servicios esenciales y por ello limitados.

5 PROCEDIMIENTO Y ACTOS DE ACOMPAÑAMIENTO.

La huelga debe ser preavisada por quienes la convocan y en el ámbito en que se convoca, para evitar la sorpresa⁶ a los empresarios y permitir que estos puedan adoptar las medidas necesarias e intentar evitar la huelga a través de la negociación.

En el caso de que la huelga se trate de una huelga que afecte a los servicios públicos, el preaviso, también debe incluir a los usuarios para que puedan adoptar las medidas preventivas que necesiten. En definitiva, dicho preaviso se establece para proteger los bienes y derechos que se puedan ver afectados por la huelga⁷. El hecho de no comunicar dicho preaviso y no justificarlo, determina la ilegalidad de la huelga sorpresa.

5.1 PROCEDIMIENTO

El procedimiento que debe seguirse para que una huelga sea legal, sería a través de los siguientes pasos:

1º) Se debería hacer una declaración, bien mediante una decisión tomada por los propios trabajadores que se ven afectados, cuando el 25% de la plantilla decida someter a votación este acuerdo. Esta votación sería secreta y se decidiría por mayoría simple y haciendo constar en acta el resultado obtenido.

Otra forma sería a través de un acuerdo adoptado por los representantes de estos trabajadores mediante reunión conjunta y por mayoría, debiendo asistir a la reunión al menos el 75% de los representantes levantando acta que deberá ser firmada por todos los que asistan. Y por último, mediante acuerdo de las organizaciones sindicales.

2º) Esta decisión, debe comunicarse a los empresarios que corresponda y que se vean afectados por tal conflicto, y a la autoridad laboral por parte de los representantes de los trabajadores. Deberá hacerse por escrito y con 5 días naturales de antelación a la fecha de

⁶ Las huelgas por sorpresa y sin aviso son abusivas salvo en los casos de «notoria fuerza mayor o estado de necesidad», esto es, salvo circunstancias excepcionales que han de ser demostradas por quienes no preavisaron: STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 15º

⁷ SSTC 11/1981, de 8 de abril FJ 15º (RTC 1981, 11), 332/1994, de 19 de diciembre, FJ 5º (RTC 1994, 332), STS 24 octubre 1989 (RJ 1989, 7422).

inicio. Si las empresas afectadas son de servicios públicos, dicho aviso deberá ser mayor, en este caso 10 días⁸ naturales de antelación. Y no se podrá incluir en este cómputo, ni el día de preaviso, ni el día de inicio de la huelga⁹.

3º) Hay que designar un comité de huelga (art 5 RDL 17/1977) *“que debe estar formado por 12 trabajadores de los centros de trabajo afectados, y no pudiendo exceder de este número. Este comité deberá participar en todas las actuaciones ya sean de carácter sindical, administrativo o judicial que se realicen para poder resolver el conflicto”*. Además debe garantizar que durante estos días que dure la huelga, se prestarán los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones y demás atenciones que sean necesarias para reanudar la actividad de la organización.

- El derecho a no ejercer la huelga laboral.

Podemos decir, que en la actualidad basándonos en el (artículo 35.1 de la CE), se concede el mismo rango constitucional a las personas que pretenden ejercer su derecho al trabajo y no quieren hacer huelga (no huelguistas). Nadie tiene la obligación de unirse a una huelga si no quiere.

En todo momento cuando hablamos de huelga, debemos saber que ésta se trata de un derecho del trabajador como hemos indicado en párrafos anteriores. En ningún momento podemos clasificar la huelga como un deber del trabajador.

El trabajador tiene total libertad de unirse a la huelga junto con otros trabajadores o por el contrario, puede oponerse a formar parte de ésta.

Debemos aclarar en todo momento, que el acto de la huelga, no es una orden que el trabajador deba aceptar, sino que se trata de una propuesta, la cual dicho trabajador, tiene libertad de elección de unirse a ella o no unirse.

⁸ STC 13/1986, de 30 de enero, FJ 4º (RTC 1986, 13).

⁹ STS 29 marzo 1995 (RJ 1995, 2675).

5.2 ACTOS DE ACOMPAÑAMIENTO

5.2.1 Los piquetes informativos.

La regulación de dicha técnica, aparece regulada en el artículo 6.6 del RDL 17/1977 de 4 de marzo sobre las relaciones de trabajo *“los trabajadores en huelga, podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica¹⁰, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna”*. Aunque es verdad, que esta regulación se encuentra limitada por otro de los artículos de este mismo RD, y que es el art 6.4 que dice *“se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga”*. El piquete no debe ser coactivo, sino informativo.

Podemos describir el concepto de piquete informativo, como las personas que pretenden informar de los motivos por los que se ha ocasionado una huelga y que además intentan convencer de que no acudan a su puesto de trabajo a todas aquellas personas que siguen haciéndolo, intentando conseguir que se unan a ello secundando la propuesta.

Este tipo de figura, se puede desarrollar de diversas formas, entre ellas las más comunes suelen ser: a través de pancartas con eslogan explicativos de la huelga, repartiendo panfletos, utilizando megáfonos para expresar lo que quieren y hacerse oír. Estas acciones las suelen hacer en el día de la protesta.

Los piquetes informativos pueden actuar por cuenta propia o también pueden actuar como “la voz” por parte de los sindicatos en las huelgas y manifestaciones que tengan previstas. Existe un requisito para ser considerado piquete de un sindicato y es que la persona en concreto debe estar sindicada en la organización correspondiente, es decir, ser miembro de estas organizaciones (como por ejemplo CCOO o UGT). Este hecho es voluntario y no se recibe ninguna retribución por ello.

Hay que destacar también, que los piquetes informativos quedarán protegidos por las libertades de expresión, reunión y manifestación.

Según una explicación del director del departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Don Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, de la Universidad complutense de Madrid

¹⁰ El piquete deja de ser informativo (acción o efecto de informar o informarse) cuando se transforma en coactivo (fuerza o violencia que se hace a persona o personas para que ejercite o impedirle alguna cosa): STS 24 marzo 1987 (RJ 1987, 1663).

“la labor del piquete informativo es perfectamente legal” actividad recogida en el art. 6.6 mencionado al inicio de este apartado.

Toda actividad realizada por dichos piquetes, que se diera a través de coacción y de una manera no muy pacífica, no sería una actividad legal, ni por lo tanto una figura regulada. A esta figura los tribunales la llaman piquetes coactivos, que son aquellos que pretenden impedir el ejercicio del derecho al trabajo, pudiendo utilizar la violencia física o cualquier otro tipo de violencia o impedimento.

Los trabajadores que formen parte de un piquete ilegal, podrán ser sancionados e incluso despedidos, a través de un despido procedente.

El derecho de huelga en ningún momento comprende la coacción, amenaza o ejercicio de actos de violencia para conseguir sus fines, ni tampoco el tener la capacidad de decidir por otros mediante coacción moral o psicológica.

Los piquetes violentos deben ser prohibidos, ya que el hecho de ejercer sobre terceros un acto de violencia que pueda llegar a intimidar a la persona, es un hecho contrario a bienes constitucionalmente protegidos, como son la dignidad de la persona y su derecho a la integridad moral¹¹.

El artículo 10.1 CE establece que *“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”*. Y Artículo 15 CE *“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”*.

Los trabajadores que coaccionen o agredan verbal o físicamente a los trabajadores que no quieran unirse a la huelga, podrán ser castigados con una sanción disciplinaria por parte de la empresa. Se considerará delito el uso de coacciones o amenazas por parte de los piquetes informativos según lo establecido en el art (315.3 Código Penal).

¹¹ STC 2/1982, de 29 de enero, FJ 5º. También STC 37/1998, de 17 de febrero, FJ 3º (RTC 1998, 37). varias sentencias valoran la gravedad de los insultos y coacciones de los trabajadores huelguistas a los compañeros que no lo son. SSTs 23 diciembre 1989 (RJ 1989, 9262) y 20 marzo 1991 (RJ 1991, 1884).

5.2.2 El esquirolaje.

Según la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 5 de diciembre de 2012 adscrita al TS de Justicia del País Vasco, la palabra esquirol se refiere no sólo a la persona que trabaja cuando hay huelga, sino también a aquellas personas que se prestan a realizar el trabajo que un huelguista no quiere realizar.

Una vez entendido este término, observaremos que existen varios tipos de esquirolaje:

- Uno de ellos es el esquirolaje externo consistente en la acción de contratar a trabajadores que no pertenecen a la empresa de manera temporal, durante el tiempo que dure la huelga, para sustituir a los trabajadores que están de huelga.
- El otro es el esquirolaje interno, es decir, cuando se sustituye a los trabajadores huelguistas por trabajadores que no se han unido a la huelga pero que pertenecen a la empresa, modificando sus condiciones de lugar, tiempo y modo de trabajo.
- Por último y como un concepto más novedoso debido a los tiempos que corren, y a la utilización cada vez más de las nuevas tecnologías, nos encontramos con lo que se denomina esquirolaje tecnológico, que consiste en sustituir los medios humanos por medios mecánicos o automáticos. Obviamente esto no se podría sustituir en todos los sectores, pero si en algunos en los que el alto nivel tecnológico permite reducir la necesidad de mano de obra en algunos momentos del proceso, pudiendo incluso suprimirse la participación de los empleados.

Esta técnica, permite al empresario en una situación de huelga, mantener su actividad de producción durante el desarrollo de ésta. En este punto sería necesario establecer hasta dónde queda limitada la utilización de dichos medios tecnológicos para reducir las consecuencias derivadas de tal situación de huelga.

Podemos decir que el único expresamente prohibido es el esquirolaje externo según observamos en el art 6.5 RDL 17/1977 de 4 de marzo, que viene a decir que el empresario no podrá sustituir a los trabajadores huelguistas por otros ajenos a la empresa, durante el tiempo que dure esta, salvo en lo que se refiere al incumplimiento de la obligación de garantizar los servicios de mantenimiento y seguridad o los servicios esenciales de la comunidad a los que hace referencia el artículo 28.2 de la CE. Pero a excepción de este caso, se considerará una práctica prohibida.

Ya que el esquirolaje interno sólo se considerará un “*ejercicio abusivo de derecho*” según aparece reflejado en la sentencia 123/1992 de 28 de septiembre, cuando la sustitución de trabajadores huelguistas por otros de la misma empresa que no lo son, se realice para desactivar la presión producida por el paro en el trabajo, y no para lo que realmente se debería utilizar que sería como medida objetiva que es necesaria para el buen funcionamiento de la empresa.

Con respecto al esquirolaje tecnológico, el Tribunal Supremo al principio que se utilizara de forma legal en empresas por ejemplo de comunicación audiovisual para suavizar las consecuencias de la huelga a través de medios técnicos que se utilizaran habitualmente en la empresa. Un poco después cambió de idea, entendiendo en este mismo caso dañado el derecho de huelga, al emitirse en horarios que normalmente se difundía, una programación que estaba grabada con anterioridad, siendo su objetivo el de no interrumpir el servicio.

Esta materia es muy confusa, pero básicamente trata de intentar sustituir a los trabajadores huelguistas de modo que no se vulnere el derecho a la huelga de éstos, con la utilización de medios mecánicos o automáticos, pero en los términos en los que se venía haciendo habitualmente.

6 LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES DE LA COMUNIDAD.

Podemos hablar de varios límites del derecho a huelga: internos y externos. Los límites internos son los unidos a su filosofía y forma jurídica, y los externos aquellos que proceden de la conservación de otros bienes. Aunque el único fijado en la constitución en el art. 28.2 es el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Y dice así: “*la ley que regule el ejercicio del derecho de huelga será la que establezca las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad*”.

Como hemos mencionado anteriormente, hay determinados servicios en los que los trabajadores que se encargan de proporcionarlos, no pueden paralizar la actividad de forma total, ya que dichos servicios por exigencia constitucional y atendiendo a los intereses de protección, deben de mantenerse.

Estos servicios, si tenemos en cuenta la Carta Magna, son aquellos esenciales para la comunidad, en cambio según el art. 10.2 del RDL 17/1977, éstos son servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad.

Es necesario destacar que el Tribunal Constitucional, no ha logrado aportar un auténtico concepto de servicios esenciales.

La doctrina del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (CLS de la OIT) define como concepto de servicio esencial como aquellos casos en los que su interrupción sería considerada un peligro para la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en solo una parte de la población.

En cambio, a diferencia del CLS de la OIT, el tribunal constitucional mantiene un amplio concepto de servicio esencial, que no solamente abarca los derechos fundamentales de la persona, sino que también se tienen en cuenta los bienes e intereses de la propia persona.

Esto crea algunos problemas ya que se desconoce cuáles son exactamente los servicios que se deben garantizar y considerar como verdaderos servicios esenciales cuando se convoque la huelga.

Las sentencias del tribunal supremo afirman como esenciales los siguientes servicios: transporte, radiotelevisión y difusión, sanidad, actividad parlamentaria, enseñanza, Administración pública, Administración de Justicia, Ayuntamientos, etc.

“No todos los servicios públicos son esenciales, ni todos los servicios esenciales son públicos”.

Podemos decir que no hay ninguna actividad que pueda ser considerada como esencial¹², sino que va a depender de si satisface los bienes o derechos que son constitucionalmente protegidos y dependerá también de la medida e incluso intensidad con que se satisfagan dichos bienes o derechos.

Este es un tema que ha dado lugar a polémica, porque la legislación intenta no causar graves perjuicios a la economía nacional o a los usuarios de servicios públicos esenciales para la comunidad, pero debe respetar siempre el contenido mínimo de derecho de huelga, algo que es un poco complicado mantener y en un equilibrio que sea justo para todas las partes. Por lo que en las huelgas de servicios esenciales de la comunidad, tiene que existir una proporción razonable entre los sacrificios que se le impongan a los huelguistas y los que soporten los usuarios de estos servicios esenciales¹³.

¹² La STC 26/1981, de 17 de julio, FJ 10º (RTC 1981, 26) considera como que se pueden asimilar los servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad (art. 10 Real Decreto-Ley 17/1977) a los servicios esenciales de la comunidad (art. 28.2 CE).

¹³ STC 43/1994, de 15 de marzo, FJ 5º (RTC 1994, 43).

- **Técnica de garantía específica del mantenimiento de los servicios esenciales.**

La medida más característica que se adopta en el ordenamiento español, es la fijación de servicios mínimos. Aunque para la protección de estos servicios esenciales de la comunidad, también podrían utilizarse otros procedimientos, reconocidos además en la doctrina. Y estos pueden ser: la autorregulación de los convocantes de la huelga, negociación de las partes en conflicto, o la intervención de los poderes públicos.

Según el modelo del tribunal constitucional la aceptación de medidas para asegurar el mantenimiento corresponde a la autoridad gubernativa, y esta se define como << *los órganos del estado que ejercen potestades de gobierno*>>. Por lo que la jurisprudencia del TC reafirma la responsabilidad de los poderes públicos ante la protección de estos servicios.

No existe un listado legal donde se mencionen de forma detallada los servicios esenciales de la comunidad, hecho que no impide al gobierno, haber realizado diversos reales decretos en los que se establecen unas reglas generales que defiendan los servicios esenciales de la comunidad¹⁴.

El tribunal Constitucional (TC) exige la motivación del acto del cual se determinan estos servicios mínimos en caso de huelga, y no acepta que las justificaciones se aporten con posterioridad a los órganos jurisdiccionales, puesto que eso no remediaría la situación de desconocimiento por parte de los afectados de las restricciones de sus derechos, que ya ha sido creada.

La designación que se ha decidido, deberá notificarse a los trabajadores afectados para cubrir esos servicios mínimos, intentando en la medida de lo posible, que sean cubiertos por trabajadores que no se han unido a la huelga. Suponiendo, que el trabajador que ha sido elegido para cubrir estos servicios, se niegue a hacerlo, podrá ser acusado, pudiéndose provocar el despido disciplinario¹⁵.

Según lo establecido en el art 6.7 Real Decreto-Ley 17/1977, “*El comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de*

¹⁴ RD 524/2002, de 14 de junio, garantiza la prestación de servicios esenciales en el ámbito de la seguridad privada en situaciones de huelga; y el RD 530/2002, de 14 de junio, garantiza la prestación del servicio esencial relativo al encaminamiento de las llamadas a servicios de emergencia y la conexión entre los puntos de terminación de las redes fijas y móviles y las redes públicas de telecomunicaciones en situación de huelga.

¹⁵ Art 16.2 Real Decreto-Ley 17/1977. Causa establecida en el apartado k) del artículo 33 del presente Real Decreto-ley, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran. Téngase en cuenta que el citado artículo 33 ha sido derogado por la Disposición Final 3ª.15 del Estatuto de los Trabajadores 1980, por lo tanto, las referencias realizadas a dicho artículo han de entenderse hechas al Real Decreto Legislativo 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.

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”.

Hay que aclarar, que se consideró inconstitucional la redacción inicial donde se le otorgaba exclusivamente al empresario, el poder escoger a los trabajadores que quería que realizaran ese trabajo para garantizar esos servicios necesarios. El cambio que se ocasionó fue que en la actualidad, es el empresario pero junto con el comité de huelga, quienes nombran a dichos trabajadores.

7 CONSECUENCIAS Y EFECTOS DE LA HUELGA.

Con este apartado, se pretende hacer ver los efectos que puede tener una huelga, tanto en los trabajadores que sí se unen a ella, como los que no.

La realización de una huelga laboral, conlleva una serie de consecuencias, tanto para los trabajadores que si apoyan y defienden la huelga, como para los trabajadores que no apoyan dicha situación, es decir, los trabajadores no huelguistas.

➤ Trabajadores no huelguistas.

Los trabajadores que no están dispuestos a participar en dicha actuación, continuarán con su contrato, del mismo modo que antes de que se declarase la huelga.

En el caso de que estos trabajadores no huelguistas, no puedan trabajar (aun queriendo) debido a que no hay carga de trabajo suficiente por la falta de seguimiento de los trabajadores que si están de huelga, estos deben acudir al centro de trabajo y permanecer a disposición del empresario y a la espera de poder reanudar su trabajo. También se mantendría para estos el pago de su salario, salvo que el contrato quedase suspendido por cierre patronal o cualquier otra causa de fuerza mayor.

En el momento que los empleados que no están de huelga, no puedan seguir trabajando porque les resulte imposible acceder al centro de trabajo o al puesto que deben desempeñar, porque los trabajadores que si están de huelga lo impidan a través de piquetes coactivos o incluso por la ocupación de dicho centro, el empresario no estará en la obligación de pagar esos salarios.

➤ **Trabajadores huelguistas.**

En estos casos, el contrato de trabajo se presume en suspensión y se perderá la parte proporcional que corresponda del salario.

Este descuento salarial, afectará además del salario base a todos los complementos salariales, incluidas las pagas extraordinarias y retribución por descansos semanales y festivos. No influirá en las vacaciones retribuidas.

Además, debemos tener en cuenta también, los efectos que provoca la huelga en tema de la seguridad social. Atendiendo al artículo 6.3 del RDL 17/1977, *“todo aquel trabajador en situación de huelga, permanecerá en situación de alta especial pero con la suspensión de la obligación de cotizar tanto por parte del empresario como por parte del trabajador, aunque éste, tampoco tendrá derecho a la prestación por desempleo ni a prestación por incapacidad temporal”*.

Se analizará a continuación, los problemas que se les plantean a los trabajadores no huelguistas ante esta situación, que pueden ser de varios tipos:

En primer lugar, que estos trabajadores continúen en su mismo puesto de trabajo, con las mismas condiciones que tenían antes, es decir, el mismo lugar, tiempo y modo de trabajo.

En este caso, su posición jurídica continuará siendo normal, con respecto tanto al contrato de trabajo como el derecho al salario que estaban percibiendo antes de que se declarase la huelga.

En segundo lugar, que continúen trabajando, pero cambiando todas estas condiciones anteriormente mencionadas.

Podría darse el caso de que el empresario, al no poder sustituir a los trabajadores huelguistas por otros que no estén vinculados a la empresa, decida sustituirlos por los trabajadores que si están en la empresa y que han decidido no unirse a la huelga. Esto supondría un mayor rendimiento para éstos, un aumento de jornada, modificación de horario, cambio de centro o incluso desplazamiento a otra localidad.

La legalidad de la utilización de estos trabajadores para desempeñar todas estas funciones ha sido bastante cuestionada, pero lo cierto es que según el RDL 17/1977 lo verdaderamente prohibido es el uso de trabajadores que no estuvieran vinculados a la empresa en el tiempo en

que se comunica la huelga, lo que si permite ante declaración expresa de inconstitucionalidad por parte del tribunal constitucional, que si se pueda sustituir a los trabajadores huelguistas por aquellos que no han querido unirse a esta situación de huelga y a través de cualquiera de las modalidades que hemos señalado en el párrafo anterior: modificación de horario, cambio de centro o localidad, mayor rendimiento, aumento de jornada.

Aunque hay que destacar, que cualquiera de estas situaciones se tendría que hacer siempre con autorización previa de las vías que se establecen en la normativa vigente.

En tercer lugar, que no continúen trabajando, pero que sigan acudiendo al centro de trabajo y estén a disposición de lo que diga el empresario, para poder reanudar su trabajo. O bien, que permanezcan en sus casas, porque el empresario así lo ordene, sin tener que acudir al centro de trabajo.

En este caso, el art 6.4 del RDLRT dice que *“se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga”*. Esto se podría entender además de como un derecho en cuanto a los compañeros de los trabajadores no huelguistas, como una obligación de mantener el contrato y el salario de estos trabajadores.

Si es verdad, que el art 12.1.c) del RDLRT admite que *“es posible el cierre patronal cuando el volumen de inasistencia o irregularidad en el trabajo impidan de manera grave el proceso normal de producir”*. Lo que supondría la suspensión de los contratos del personal que se vea afectado por la situación, liberándose así de la obligación de pagar los salarios a los trabajadores no huelguistas (arts. 12.2 y 6.2 del RDLRT). Siempre que no se dé la situación legal de cierre patronal, el empresario sí que estará obligado a pagar los salarios de dichos trabajadores aunque no trabajen.

Y por último, que dichos trabajadores no puedan continuar trabajando en el centro o puesto de trabajo, porque se lo impidan los trabajadores a través de los ya mencionados anteriormente piquetes coactivos u mediante la ocupación del centro de trabajo, o simplemente porque el empresario haya declarado el cierre patronal.

Teniendo en cuenta el primer caso, hay que señalar que estos trabajadores seguirían percibiendo su salario mientras el empresario no proceda al cierre patronal. Y en el caso de si producirse dicho cierre, estos trabajadores permanecerán en la misma situación que los trabajadores huelguistas, con el contrato en suspensión y sin percibir salario alguno.

Si el cierre que se ha producido resulta ser ilícito, el empresario estará obligado a abonar a los trabajadores que dejaron de prestar servicios debido a dicho cierre, los salarios devengados durante este período de cierre legal.

Hay que destacar que cualquiera de estas cuatro situaciones, pueden matizarse según dos hechos relevantes:

- La legalidad o ilegalidad de la huelga.
- El hecho de que la huelga haya sido provocada por el empresario o no.

Seguiremos describiendo ahora problemas que se les plantea a los trabajadores huelguistas en este caso ante la situación de huelga. Estos serán diferentes en función de si la huelga es legal o ilegal.

En el supuesto caso de que la realización de la huelga sea legal, destacaremos los siguientes sucesos:

7.1) Los efectos de la huelga legal sobre el contrato de trabajo, la suspensión contractual y sus consecuencias salariales.

Con este tipo de huelga, el trabajador huelguista, tendrá su contrato de trabajo en situación de suspensión, lo que supone también una suspensión del salario pero con reserva del puesto de trabajo para cuando finalice dicha huelga (arts. 45.2 y 48.1 ET y 6.2 del RDL 17/1977) y sin que se incumpla el deber de buena fe de estos trabajadores, pudiendo ser sancionados si esto sucede.

El empresario puede preguntar a los trabajadores si han participado o no en la huelga para poder realizar el descuento salarial que corresponde sin llegar a entrometerse en la libertad ideológica de éstos.

Este descuento proporcional afectará no sólo al salario base, sino también a todos los complementos salariales, da igual cual sea su origen (legal, convencional o contractual) incluidas las pagas extraordinarias y el salario de domingos y días festivos, únicamente se excluyen las percepciones extra-salariales (STS de 29 de septiembre de 1995, Ar/6923).

7.2) Los efectos de la huelga ilegal: la suspensión o la extinción contractual.

En este caso, las ausencias que se produzcan debido a una huelga de carácter ilegal, puesto que no derivan de un derecho fundamental se consideran injustificadas. Podemos decir, con esto que la huelga ilegal al contrario que la legal, sí que podrá ser causa de sanción disciplinaria, pudiendo llegar incluso al despido por parte del empresario, si la participación del trabajador ha sido de forma activa en ésta (arts. 16 del RDLRT y 54 del ET). Y con participación activa según jurisprudencia se refiere al proceso de instigación o inducción a la huelga, formar parte de los piquetes, cualquier tipo de singularización o individualización en una huelga, etc. Si el empresario no quiere proceder al despido, el contrato estará en suspensión de la misma forma que en la huelga legal, y éste podrá optar por otras sanciones disciplinarias distintas al despido. Las normas que se deben aplicar en estos casos son: el art. 58 del ET y las disposiciones convencionales sobre faltas y sanciones (STS de 17 de abril de 1986, Ar/2196).

Pero hay que destacar que habría de poder demostrarse la participación activa en la huelga de esos trabajadores sancionados, es decir, deberá existir dolo o negligencia en la conducta de éstos, sino podrían tener problemas en orden a la imposición de esas sanciones.

8 TERMINACIÓN DE LA HUELGA.

Una huelga tiene una duración temporal, y puede terminar por varios motivos entre los que destacamos:

- Que transcurra el tiempo fijado para ello. Se haya o no llegado a algún tipo de acuerdo, una vez que el plazo termine se dará por finalizada la huelga.
- Que desistan los que convocaron la huelga o que los trabajadores huelguistas abandonen. Desistimiento tácito se produce cuando los trabajadores dan por finalizada la huelga con el simple hecho de aparecer en el puesto de trabajo, con la finalidad de incorporarse al mismo. En caso de que el local esté cerrado, el trabajador debe comunicar al empresario que ha finalizado la huelga para que este pueda abrir nuevamente el local.
- Que se produzca la imposición de procedimientos de solución de conflictos.
- Que se negocie un acuerdo con el empresario (acuerdo entre las partes).

Las partes llegan a un acuerdo con el cual los huelguistas dan por terminada la huelga y vuelven a sus puestos de trabajo. El art. 8.2 del RDL 17/1977 el pacto o acuerdo con el

que se ponga fin a la huelga, *“tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo”*.

- Que intervenga la autoridad pública.

De todos los mencionados, los que presentan un mayor grado de conflictividad son los dos últimos. El acuerdo con el empresario, por la discusión del pacto que pondrá fin a la huelga y el que intervenga la autoridad pública por lo que puede suponer esto en la autonomía colectiva.

“El gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, y teniendo siempre en cuenta la duración, consecuencias, posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá establecer un arbitraje obligatorio, siempre que en éste, se respete como requisito fundamental la imparcialidad de los árbitros” Art 10 Real Decreto-Ley 17/1977. El incumplimiento de este arbitraje, podrá dar lugar a sanciones.

9 INSTRUMENTOS PARA LA EVITACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

En este apartado, se destacará los distintos medios o instrumentos que se suelen utilizar para evitar los conflictos laborales o en su caso de no poder llegar a evitarlos intentar buscar una solución.

Se entiende, que la negociación de la huelga consiste en negociar el conflicto que dio lugar a dicha huelga.

En el caso de que los empresarios se nieguen a negociar bajo la presión a la que están siendo sometidos por los trabajadores, siempre es aconsejable mantener un contacto con el comité de huelga o con los sindicatos convocantes, ya que según el art 8.2 del RDL 17/1977 *“es necesaria esta comunicación y el deber de intentar negociar para llegar a un acuerdo”*.

Según lo establecido en el art 37.1 de la CE se reconoce el derecho de negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y empresarios, también en dicho artículo queda reconocida la fuerza vinculante de los convenios.

9.1) COMITÉ DE HUELGA

El comité de huelga consiste en un órgano de negociación, representativo de los trabajadores que están en huelga, durante el tiempo que ésta dure. Este comité debe participar en todas las actuaciones sindicales, administrativas o judiciales que se realicen para intentar solucionar el conflicto (art. 5 Real Decreto Ley 17/1977).

Los comités formados por un gran número de personas, pueden llegar a dificultar los acuerdos¹⁶. Por lo que se considera que el comité de huelga, debe estar compuesto por 12 trabajadores del propio centro de trabajo que se ven afectados por el conflicto en cuestión, salvo en el caso de que se trate de una huelga de ámbito superior a dicho centro de trabajo, ya que en ese caso, sólo se exigiría que este comité estuviera formado por trabajadores incluidos en el ámbito del conflicto existente.

La constitución del comité de huelga, deberá comunicarse siempre por escrito, y deberá contener:

- Quienes componen el comité.
- Una memoria que explique los motivos que dieron lugar a la huelga y los objetivos que se persiguen con la realización de esta.
- La fecha de inicio de huelga.

La falta de comunicación sin una causa que justifique el porqué de esta, podría dar lugar a declarar la huelga como ilegal.

Este comité deberá establecerse entre el momento de la toma del acuerdo y la notificación de la comunicación.

Además dicho comité deberá garantizar durante el tiempo que dure la huelga, la prestación de servicios que sean necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de locales, instalaciones, materias primas, maquinaria y cualquier cosa que sea necesaria para una posterior reanudación de las tareas que venía realizando la empresa. Queda declarado inconstitucional el apartado 7º del art 6 RDL 17/1977 por la STCTC 8 de abril de 1981, que atribuía en exclusividad al empresario la designación de los trabajadores para realizar esas tareas.

¹⁶ STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 16º (RTC 1981, 11).

El hecho de no llegar a adoptar un acuerdo entre empresario y comité, no quiere decir que alguna de las partes tenga permiso para imponer a la otra su criterio, sino que se legitima a ambas partes para poder solicitar la tutela jurisdiccional.

La jurisprudencia destaca que será lícita la decisión empresarial, en caso de que el comité de huelga actúe de mala fe¹⁷. Esta doctrina no es unánime, algunos juristas expresan su opinión a favor de la designación por parte del empresario cuando se considere que el comité ha adoptado una posición abusiva¹⁸.

La intervención judicial se dedica simplemente a aplicar el derecho. En esta intervención se supervisa el desacuerdo de las partes y se fijan los servicios que se consideren adecuados para esta situación.

El motivo que pueden tener las partes para tener que acudir al juez, sólo debe ser, que éste designe los servicios que se deben cumplir, en caso de que las partes no hayan llegado a un acuerdo en este conflicto. El juez tratará de valorar la proposición que tanto empresario como comité de huelga han hecho sobre estos servicios, pudiéndose servir además del informe pericial.

En el caso de que llegue el día de la huelga y no se haya obtenido resolución judicial, el empresario podrá adoptar una serie de medidas sin perjuicio de que puedan ser valoradas posteriormente, aunque ante esta situación, los trabajadores también pueden negarse a cumplir dichas medidas.

9.2) ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN

Mediante el art 91 del ET, podemos ver que los convenios colectivos, crean comisiones paritarias que a través de la mediación y el arbitraje, son capaces de solucionar las controversias existentes en dichos convenios.

El arbitraje obligatorio que puede poner fin a la huelga, aparece regulado a través del art 10.1 del RDL 17/1977 de la STCTC 11/1981 ya mencionado anteriormente en el apartado de fin de huelga.

El arbitraje consiste en un procedimiento que intenta solucionar los conflictos y desacuerdos actuales o futuros que se pueden ocasionar en el transcurso de una relación jurídica. Este

¹⁷ Albiol Montesinos, I y Sala Franco, T.: *“El mantenimiento de los servicios mínimos y de los servicios esenciales de la comunidad como límites del derecho de huelga”*, Actualidad Laboral, 1987.

¹⁸ Olea Alonso, M: *La regulación actual del derecho de huelga*, Nº 7, 1981, págs. 277-304.

procedimiento también necesita el previo consenso de las partes al mismo y el compromiso de que ambas van a aceptar lo que dicte el árbitro.

La principal característica de este arbitraje, es que da poder a la autoridad gubernativa para la sustitución de la voluntad de las partes, siempre que estas hubiesen aceptado en la conformación del convenio arbitral, tanto someterse al arbitraje como aceptar el laudo que en este procedimiento se emitiera.

La intervención de la administración en esta situación, fue cuestionada cuando se promulgó la CE por suponer una limitación de un derecho fundamental y teniendo en cuenta que no sólo es el derecho a huelga lo que afectaría y podría ocasionar un perjuicio grave a la comunidad, sino otras acciones u omisiones que se realizan en relación con este derecho.

Centrándonos en Andalucía, existe un sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales que recibe el nombre de SERCLA y que vamos a describir a continuación.

9.3) SERCLA (Sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía).

Este sistema, surgió por iniciativa de los interlocutores sociales andaluces representados por el CARL (Consejo Andaluz de relaciones laborales). Dicha iniciativa fue plasmada en el Acuerdo Internacional que se firmó el 3 de Abril de 1996. El reglamento fue aprobado en mayo de 1998 y fue puesto en funcionamiento el 27 de enero de 1999.

El SERCLA ha hecho posible que en Andalucía, se adopten decisiones frente a los conflictos laborales, que se basen en el diálogo y en un posible acercamiento entre los que las protagonizan.

Este sistema a través de sus actuaciones mediadoras, pretende que se consiga:

- Promocionar la autonomía colectiva.
- Favorecer la Paz Social.
- Hacer posible el desbloqueo en la negociación colectiva.
- Reducir la conflictividad en sede judicial.
- Propiciar el acuerdo previo a la huelga.

➤ Características

- Tiene su origen en un acuerdo Interprofesional de materias concretas, por lo que tiene atribuido, por ministerio de La ley, naturaleza y efectos de convenio colectivo. Estas afirmaciones hacen referencia a la sala IV del Tribunal Supremo STC 30 de enero de 1999, que decía que *“El Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía es un acuerdo colectivo sobre materias concretas de los que previene y regula el número 3 del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, pues reúne los elementos, condiciones, requisitos y objetivos propios de los mismos, ya que se trata de un pacto concertado por los representantes de empresarios y trabajadores en el que se regula una específica temática laboral en relación con el ámbito geográfico propio de una Comunidad Autónoma. Y ésta afirmación no se desvirtúa, en absoluto, por el hecho de que en él también haya intervenido una Administración Pública, como es la Junta de Andalucía, pues tal intervención es meramente instrumental.”*
- Es un sistema paritario, cuya representatividad hace referencia a los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) 11/1985.
- Es un sistema autonómico que garantiza su presencia en las 8 provincias andaluzas y en las cuales existen 10 centros de actuación en las ciudades de: Algeciras, Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Jerez, Málaga y Sevilla.
- Además el SERCLA, tiene como principio fundamental el de subsidiariedad. Lo que quiere decir que es necesario haber agotado el trámite ante la comisión paritaria del convenio colectivo aplicable, antes de acudir a este sistema.
- Los acuerdos de este sistema, tienen eficacia de convenio colectivo y obligan a empresarios y trabajadores a su ámbito de aplicación. Aunque la obligatoriedad de las normas, no implica la obligatoriedad del acuerdo, éste puede surgir como resultado del diálogo y consenso entre las partes.
- Por último, el SERCLA debe desarrollar una labor previa al proceso de trabajo con los procedimientos de conciliación previos a los procesos colectivos que poseen un carácter obligatorio (Leyes de Procedimiento Laboral de 1990 y 1995, y la Ley 13/2009, de la Jurisdicción Social).

➤ **Estructura**

Este sistema tiene una naturaleza colegiada y carácter bipartito, es decir, el nombramiento de sus miembros se hace de la siguiente forma: la mitad los designa la organización empresarial y la otra mitad, las organizaciones sindicales que firman el acuerdo.

Además debemos señalar que gira en torno a una comisión de conciliación- mediación, a la cual se une un cuerpo de árbitros que está integrado por juristas y/o profesionales expertos en materia del sistema de relaciones laborales, y que deben demostrar un cierto grado de imparcialidad.

Estos árbitros los nombra la comisión de seguimiento del acuerdo interprofesional y de forma unánime. Pueden hacer modificaciones (ampliaciones o reducciones) cuando así lo consideren.

Para el desarrollo de sus actuaciones y para su gerencia, el SERCLA contará con un presidente, que será uno de sus miembros y que además será elegido de forma alternativa entre los representantes empresariales y sindicales por el período de un año. Y una secretaría, desempeñada por un funcionario de carrera de la Junta de Andalucía, de los adscritos al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

➤ **Procedimientos**

• **Conciliación- mediación:**

Este procedimiento tiene como principal fin, promocionar el acuerdo entre las partes, a través de un equipo de mediadores, que busca la solución al conflicto mediante el diálogo. Este es demandado sobre todo por trabajadores y empresas.

• **Arbitraje voluntario:**

A este, las partes se someten de forma expresa y consensuada, para obtener como resultado un laudo vinculante. Por supuesto, y como su propio nombre indica, debemos mencionar que es de carácter voluntario. Para iniciar este procedimiento, debe existir acuerdo expreso de los sujetos legitimados para ello.

➤ **Conflictos en los que interviene el SERCLA:**

- Conflictos motivados por aplicación o interpretación de normas jurídicas, convenios colectivos o prácticas de empresa.

- Conflictos que surgen en periodos de consulta previstos para la movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, transmisión de empresa, suspensión de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o aquellas derivadas por fuerza mayor o despidos colectivos.
- Conflictos causados por convocatorias de huelga o por la especificación de servicios de seguridad y mantenimiento.
- Conflictos que surgen con la seguridad y salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales.
- Conflictos que se inician a raíz de bloqueos en los procesos de negociación colectiva.

➤ **Ventajas para empresas y trabajadores**

- El servicio que se ofrece es totalmente gratuito para las partes.
- Se tramita de forma muy rápida con un plazo breve para la comparecencia y resolución del conflicto.
- Se ofrece todo el tiempo que requiera el conflicto y que se necesite en las sesiones de mediación.
- Los acuerdos y laudos tienen eficacia de convenio colectivo.
- Una mayor proximidad, ya que dispone de 10 sedes en toda Andalucía como ya hemos mencionado en apartados anteriores, para atender solicitudes de actuación de empresas y trabajadores.

10 ANÁLISIS SOBRE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL (AÑOS 2008-2010).

En las siguientes tablas, vamos a mostrar las cifras recogidas del total de huelgas producidas en España desde el año 2008 hasta el 2015, de los trabajadores participantes en dichas huelgas y de las horas de trabajo perdidas durante su duración. Además se analizarán también estas huelgas divididas en función de CC.AA y según las ramas de actividad.

CONFLICTIVIDAD LABORAL EN ESPAÑA

Total de huelgas, participantes y jornadas no trabajadas en España años 2008-2015

<u>AÑO</u>	<u>HUELGAS</u>	<u>PARTICIPANTES</u> <u>(TRABAJADORES EN HUELGA)</u>	<u>HORAS DE TRABAJO PERDIDAS</u>
2008	1.019	359.753	42.239.832
2009	1.125	546.330	47.992.406
2010	1.112	2.659.606	35.329.284
2011	1.168	613.514	14.089.202
2012	1.284	3.931.646	40.483.799
2013	1.259	582.396	15.355.694
2014	958	328.356	9.190.180
2015	933	255.765	9.404.142

[Datos recogidos de la Confederación Española de las Organizaciones Empresariales (CEOE) del informe 13/2015 año 2015 de conflictividad laboral].

Como se observa en la tabla, el año en el que se ha producido un mayor número de huelgas desde 2008 hasta el año pasado, fue en 2012 con un total de 1.284 huelgas, donde se puede ver también que en este año es donde participan el mayor número de trabajadores, pero no es el año en el que se pierden más horas de trabajo. Se produce un descenso considerable hasta 2015 con 933 huelgas aunque también bastante elevado.

Conflictividad estrictamente laboral (Años 2008-2015).

<u>AÑO</u>	<u>HUELGAS</u>	<u>PARTICIPANTES</u> <u>(TRABAJADORES EN HUELGA)</u>	<u>HORAS DE TRABAJO PERDIDAS</u>
2008	763	152.714	18.827.005
2009	866	167.654	27.204.283
2010	821	103.965	9.841.255
2011	856	450.862	8.714.772
2012	983	239.860	7.868.640
2013	936	214.828	6.697.216
2014	731	58.129	4.766.318
2015	730	48.883	3.484.684

[Datos recogidos de la Confederación Española de las Organizaciones Empresariales (CEOE) del informe 13/2015 año 2015 de conflictividad laboral].

TABLAS DE CONFLICTIVIDAD LABORAL POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS AÑO 2015.

Tabla de las comunidades autónomas con mayor número de huelgas que se han producido en el año 2015. (Nº De huelgas = o > 50)

COMUNIDAD AUTÓNOMA	NÚMERO DE HUELGAS	TRABAJADORES EN HUELGA	HORAS DE TRABAJO PERDIDAS
Andalucía	207	6.735	448.914
Cataluña	133	13.049	772.282
C. Valenciana	56	3.573	141.598
Galicia	54	4.889	193.232
Madrid	124	9.416	1.030.472
País Vasco	119	13.074	639.188
TOTALES	693	50.736	3.225.686

(Elaboración propia)

Como se observa en la tabla, Andalucía es la CC.AA que presenta mayor número de huelgas en el año 2015, aunque no con el mayor número de trabajadores implicados ni el mayor número de horas de trabajo perdidas, hay otras que la superan en esos datos, aun presentando un menor número de huelgas.

Tabla de las comunidades autónomas con menor número de huelgas que se han producido en el año 2015. (Nº De huelgas < 50)

COMUNIDAD AUTÓNOMA	NÚMERO DE HUELGAS	TRABAJADORES EN HUELGA	HORAS DE TRABAJO PERDIDAS
Aragón	16	418	14.744
Asturias	18	437	23.888
Baleares	9	385	24.512
Canarias	18	443	26.776
Cantabria	11	202	9.376
C. La mancha	34	1.171	53.668
C. y León	28	390	20.898
Extremadura	7	166	4.608
Murcia	7	100	3.192
Navarra	33	1.126	56.158

Rioja, La	9	139	6.088
Ceuta	2	33	984
Melilla	2	24	328
TOTALES	194	5.034	245.220

(Elaboración propia)

En esta tabla, se puede ver que las dos CC.AA que presentan menor número de huelgas en este pasado año 2015 son Ceuta y Melilla con solo 2 huelgas cada una.

Tabla con los totales del 2015.

	NÚMERO DE HUELGAS	TRABAJADORES EN HUELGA	HORAS DE TRABAJO PERDIDAS
NACIONALES	46	199.995	5.933.236
CC.AA CON MÁS DE 50 HUELGAS	693	50.736	3.225.386
CC.AA CON MENOS DE 50 HUELGAS	194	5.034	245.220
TOTALES	933	255.765	9.404.142

(Elaboración propia)

Tabla de Conflictividad por ramas de actividad en el año 2015.

RAMA DE ACTIVIDAD	NÚMERO DE HUELGAS
Agricultura y ganadería	28
Pesca y acuicultura	35
Energía	28
Extracción y transformación de minerales no energéticos y productos derivados	43
Industrias químicas	41
Metal	121
Pieles, cuero y calzado	28
Textil y confección	31

Alimentación, bebidas y tabaco	66
Madera y corcho	43
Papel y artes gráficas	35
Construcción	57
Comercio	36
Hostelería	51
Transportes y comunicaciones	98
Instituciones financieras y seguros	1
Educación	36
Actividades sanitarias	51
Otros servicios	104
TOTALES	933

[Datos recogidos de la Confederación Española de las Organizaciones Empresariales (CEOE) del informe 13/2015 año 2015 de conflictividad laboral].

Observando esta tabla, podemos comprobar que las ramas de actividad más perjudicadas por las huelgas en el año 2015, son las del metal, alimentación construcción, hostelería, transportes y actividades sanitarias, quedando por encima y con bastante diferencia frente al resto las del metal y transportes.

11 CONCLUSIONES.

A modo de conclusión podemos decir, que en efecto, no existe aún una ley orgánica desarrollada por el texto constitucional, pero como hemos podido observar a través de la investigación de dicho tema, existen numerosas normas que intentan regular este derecho, reflejadas en jurisprudencia, artículos de la CE y el RDL 17/1977.

El principal problema existente es la ambigüedad y la confusión entre algunos conceptos que son esenciales para la puesta en práctica de este derecho, como por ejemplo es la fijación de servicios mínimos, bastante confusa entre cuáles son exactamente los servicios mínimos, esenciales o de mantenimiento.

Por esta y muchas más de las dudas que puedan existir frente a la regulación de este derecho, hay varias preguntas que deberíamos formularnos: ¿Cómo podríamos mejorar el ejercicio del derecho a huelga en España? ¿Qué podría aportar una nueva regulación legal para mejorar y que sea más eficaz el ejercicio del derecho a Huelga en nuestro país?

Podemos hacer también hincapié en algo que hoy día se puede observar con más facilidad debido a la situación laboral en la que nos encontramos, y es que, “las reformas laborales provocan muchas más huelgas”. Los cambios, siempre provocan discrepancias entre empresarios y trabajadores, lo que puede dar lugar a que debido a esta diferencia de opiniones y esos cambios impuestos por las reformas que correspondan, se llegue a producir un conflicto.

Con respecto a la clasificación que se suele hacer de los tipos de huelgas, debemos señalar que no existe una clasificación global de estos, ni siquiera en la CE ni en el RDL 17/1977, y que normalmente, las huelgas que reciben el nombre de “huelgas lícitas” se suelen deducir de la exclusión de las “huelgas ilícitas”.

Y por último, habría que destacar la importancia del por qué aunque muchas de las partes afectadas por estas situaciones, piden que se haga una nueva ley de huelga, debemos tener en cuenta algo importante, como que dicha ley, en una sociedad como la que nos encontramos hoy en día, que se caracteriza por la división social de las personas, es decir, entre personas que venden su fuerza de trabajo y aquellas otras personas que adquieren lo que las otras venden a cambio de una contraprestación económica denominada salario. Y que podemos decir además que la mayoría de los conflictos radican en la situación de desigualdad entre

empresarios y trabajadores, desigualdad que solo pueden solucionar precisamente a través de la acción colectiva y a través de sus organizaciones representativas sindicales.

12 LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

- Constitución Española de 1978.
- Estatuto Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 22 de octubre.
- Acuerdo Internacional del 3 de Abril de 1996. Reglamento aprobado en mayo de 1998 y entró en funcionamiento el 27 de enero de 1999.
- Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones del trabajo.
- RD 524/2002, de 14 de junio, para garantizar la prestación de servicios esenciales en el ámbito de la seguridad privada en situaciones de huelga.
- RD 530/2002, de 14 de junio, para garantizar la prestación del servicio esencial relativo al encaminamiento de las llamadas a servicios de emergencia.
- Real Decreto Legislativo 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.
- Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) 11/1985
- Leyes de Procedimiento Laboral de 1990 y 1995.
- Ley 13/2009 de la Jurisdicción Social
- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional: Sentencia nº 11/1981 del Tribunal constitucional, Pleno de 8 de abril de 1981.
- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional: STC 36/1993, de 8 de febrero.
- Sentencia del TS 24 octubre 1989 (RJ 1989, 7422).
- Sentencia del TC 13/1986, de 30 de enero, FJ 4º (RTC 1986, 13).
- Sentencia del TS 29 marzo 1995 (RJ 1995, 2675).
- Sentencia del TS 24 marzo 1987 (RJ 1987, 1663).
- Sentencia del TS 23 diciembre 1989 (RJ 1989, 9262) y 20 marzo 1991 (RJ 1991, 1884).
- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional: sentencia 123/1992 de 28 de septiembre
- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional: STC 26/1981, de 17 de julio, FJ 10º (RTC 1981, 26)
- Jurisprudencia del Tribunal Constitucional: STC 43/1994, de 15 de marzo, FJ 5º (RTC 1994, 43)

- Sentencia del TS de 29 de septiembre de 1995, Ar/6923
- Sentencia del TS de 17 de abril de 1986, Ar/2196
- Sala IV del Tribunal Supremo STC 30 de enero de 1999.
- Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 5 de diciembre de 2012 adscrita al TS de Justicia del País Vasco.

13 BIBLIOGRAFÍA.

Albiol Montesinos, I y Sala Franco, T.: “El mantenimiento de los servicios mínimos y de los servicios esenciales de la comunidad como límites del derecho de huelga”, Actualidad Laboral, 1987.

Aranzadi experto – Recurso electrónico.

Asociación de empresarios de Henares: “*La huelga. Manual para empresarios sobre el ejercicio del derecho a la huelga*” Alcalá de Henares, (1998).

AA. VV.: <http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/puede-una-empresa-minorar-los-efectos-de-la-huelga.pdf>

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

AA. VV.: <http://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/concepto-servicio-publico-201117>

AA.VV.:<http://www.laboralsocial.com/fileslaboral/COMENTARIO%20SOBRE%20LA%20HUELGA.pdf>

AA.VV.:<https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/sercla/presentacion>

Molina Navarrete, C/ Moreno Perez, JL / Moreno Vida, MN: “*Manual de derecho sindical*”, 8ª Edición Comares 2014 Editorial.

Moreno Vida, MN – Prólogo Baylos, A: “*La huelga en servicios esenciales*”, Thomson, Aranzadi.

Olea Alonso, M: *La regulación actual del derecho de huelga*, Nº 7, 1981, págs. 277-304.

Ospina Duque, E.: *La huelga- Derecho colectivo del trabajo*. Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 2005.

Torrente Gari, S.: “*Huelga, servicios esenciales, servicios de seguridad y mantenimiento: la nueva regulación*”.Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis) Nº 124, 2008, pp. 107-140