

LECCIÓN 12. LA HUELGA (1). EL DERECHO DE HUELGA

1. CONCEPTO Y MODALIDADES

Como se indicó páginas atrás, en el ordenamiento español continúa existiendo una anomalía jurídica importante en lo que se refiere a la regulación del derecho de huelga. Sin promulgarse aún la Ley orgánica de desarrollo del mismo tal y como los arts. 28.2 y 81.1 CE disponen, es el RDLRT de 1977 el texto normativo vigente, una vez depurado por la STC 11/1981. Son muchos los problemas que esta situación ha planteado y que la jurisprudencia ha tenido que resolver progresivamente, asumiendo un protagonismo inusual.

► **Definición.** Con carácter muy general, puede decirse que la huelga es una medida de conflicto consistente en la interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores. En términos legales, el art. 7.1 RDLRT la considera como el cese en la prestación de servicios sin ocupación del centro de trabajo, pero es cierto que dicha definición es restrictiva y no abarca otros supuestos de perturbación de la actividad en los que no existe cese -huelgas de celo o reglamento, huelgas de trabajo lento- o abandono del centro -huelgas con ocupación de local, de brazos caídos, rotatorias, intermitentes, etc.

► **Clases de huelga.** Aunque la tipología es muy amplia si se toman en consideración otros criterios, desde el punto de vista normativo aparecen en el RDLRT, junto a las huelgas legales, los dos siguientes tipos de huelgas:

A) ILEGALES (art. 11, teniendo en cuenta que las matizaciones introducidas por la STC 11/1981 reducen sustancialmente la inicial amplitud del RDLRT):

- Políticas (véase también el parecer del TC en la STC 36/1993)
- De solidaridad o apoyo
- Novatorias o contra convenio (pero con muchas excepciones)
- Contrarias al RDLRT, como las huelgas sorpresa o sin preaviso, con ocupación de centro (también con muchos matices; son, así, lícitas las huelgas de brazos caídos)

B) ABUSIVAS (art. 7.2 RDLRT, que establece una mera presunción de ilicitud, al considerar estas modalidades contrarias al principio de proporcionalidad y de mutuos sacrificios, por el abuso de derecho que suponen y su efecto multiplicador, puesto que pueden producir daños graves más allá de lo razonablemente necesario, de acuerdo con las SSTC 11/1981, 72/1982 y 41/1984, entre otras):

- Rotatorias o turnantes
- Estratégicas
- De celo o reglamento
- De trabajo lento o defectuoso
- En el caso de las huelgas intermitentes, la falta de mención legal obliga al empresario a demostrar el abuso (STC 72/1982)

2. EL MODELO CONSTITUCIONAL DE HUELGA

Ante la genérica redacción del art. 28.2 CE, que establece un marco amplio donde caben concreciones más o menos restrictivas por parte del legislador ordinario (STC 11/1981), puede decirse que el RDLRT aboga por un *modelo laboral* del derecho, es decir, concibe la huelga como instrumento para la defensa de los intereses laborales de los trabajadores frente a la contraparte empresarial. Así pues, frente a las posibilidades abiertas por el texto constitucional, la regulación legislativa se sitúa en una especie de equidistancia entre modelos más restrictivos -contractuales- y más avanzados -polivalentes-.

► **Titularidad del derecho.** Como acaba de indicarse, la redacción del art. 28.2 CE resulta muy amplia. Partiendo de una tradicional definición de la huelga como derecho de titularidad individual y de ejercicio colectivo y de su estrecha relación con la libertad sindical, a la hora de delimitar su ámbito subjetivo ha de diferenciarse entre:

A) TRABAJADORES ASALARIADOS, que presentan ciertas peculiaridades en supuestos concretos:

- Personal civil no funcionario en establecimientos militares
- Personal de empresas de seguridad
- Penados en instituciones penitenciarias

B) FUNCIONARIOS, algunos de los cuales no tienen reconocido el derecho de huelga. Es el caso de los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil, pero también de los miembros de fuerzas y cuerpos de seguridad (art. 6.8 LO 2/1986 FCS).

El debate teórico en torno a jueces, magistrados y fiscales, que no son titulares del derecho de libertad sindical, como es bien sabido, continúa abierto en ausencia de una específica norma prohibitiva; lo cierto es que, tras los paros convocados en 2009, habría que asumir una situación de hecho favorable a admitir su titularidad.

3. RÉGIMEN JURÍDICO DE LA HUELGA

A) PROCEDIMIENTO DE EJERCICIO: FASES

De acuerdo con lo previsto en el RDLRT y en los distintos acuerdos sobre solución autónoma de conflictos cabe distinguir **tres** grandes fases:

I. Fase preparatoria

1º. Intento de mediación/conciliación o arbitraje (al amparo de los Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos que resulten aplicables)

2º. Convocatoria (art. 3.2 RDLRT), que puede llevarse a cabo: a) por los representantes y organizaciones sindicales; b) directamente, por los propios trabajadores reunidos en asamblea

3º. Preaviso (arts. 3.3 y 4 RDLRT):

■ Comunicación escrita del acuerdo de declaración a empresa y Administración con antelación variable (5 ó 10 días) y, eventualmente, publicidad. La notificación o preaviso es responsabilidad de los sindicatos convocantes y se ha de satisfacer en el ámbito en el que se efectúe la convocatoria (SSTC 13/1986 y 36/1993)

■ Contenido: reivindicaciones, gestiones, fecha de inicio y composición del comité de huelga.

4º. Constitución del comité de huelga (art. 5 RDLRT)

■ Órgano específico de representación, con un máximo de 12 componentes.

■ Funciones: participar en acciones de solución y negociación y garantizar los servicios de seguridad y mantenimiento

II. Fase de desarrollo

■ Legalidad de los piquetes informativos (art. 6.4 y 6.6 RDLRT), cuya labor de difusión del conflicto se enmarca, también, en la libertad de información. Ha de tenerse en cuenta que el TC sostiene que las facultades de información, publicidad y extensión de la huelga forman parte del contenido esencial del derecho de huelga (SSTC 120/1983 y 137/1997). Por el contrario, los comportamientos coactivos o intimidatorios no quedan amparados en el ejercicio regular del derecho, pero ha de distinguirse entre mera presión y coacción (SSTC 254/1988 y 137/1997)

■ Prohibición de esquirolaje (arts. 6.5 RDLRT y 8.a Ley 14/1994, de ETT), cuyo incumplimiento considera la LISOS infracción muy grave (arts. 8.10 y 19.3 a). Por otro lado, el TC señala que, durante la huelga, los poderes de dirección empresariales quedan parcialmente anestesiados o paralizados y, así, no cabe utilizar las facultades de movilidad funcional y geográfica para sustituir a los trabajadores huelguistas por otros no huelguistas de la plantilla (STC 123/1992)

■ Garantía de los servicios de seguridad y mantenimiento (art. 6.7 RDLRT). Éstos deben respetarse en todas las empresas donde sean necesarios para conseguir la reanudación de la actividad productiva una vez concluida la huelga, además de para preservar la seguridad de las personas y las cosas (ATC 158/1994), y no sólo en las empresas encargadas de la prestación de servicios esenciales para la comunidad. En cambio, con el mantenimiento de los servicios esenciales se garantiza el funcionamiento, aunque sea mínimo, de la actividad productiva, a fin de que no resulten irremediabilmente perjudicados los consumidores y usuarios, como después se verá.

III. Fase de conclusión

Son varias las posibles vías para poner fin a la huelga. Destacan las siguientes:

1º. Fórmulas pactadas en convenio (art. 8.1 RDLRT) o establecidas en los diversos Acuerdos sobre solución autónoma o extrajudicial de conflictos (conciliación/mediación y arbitraje)

2º. Desistimiento unilateral (art. 8.2 RDLRT)

3°. Acuerdo (art. 8.2 RDLRT), cuyo alcance precisa la STC 51/2003

4°. Arbitraje obligatorio (art. 10 RDLRT)

B) EFECTOS DE LA HUELGA

Señala el art. 6.1 RDLRT que “el ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral”. Esta prohibición de retorsión se completa con la declaración de nulidad del despido que vulnere derechos fundamentales (art. 108 LPL) y se extiende a toda clase de represalias o consecuencias negativas para el trabajador derivadas de su participación en la huelga (STC 90/1997). Una lista de actos de retorsión típicos se recoge en la STC 66/2002.

Debe distinguirse entre los efectos derivados de una huelga legal y los que se desprenden de una huelga ilegal.

A) HUELGA LEGAL:

a) Suspensión del contrato (art. 6.2 RDLRT y 45.1 ET). Para la aplicación de los descuentos salariales ha de tenerse en cuenta el principio de proporcionalidad, por lo que no son admisibles las llamadas primas antihuelga (con los matices que incorpora la STC 189/1993)

b) Alta especial en Seguridad Social: suspensión de obligaciones de cotización, sin derecho a prestaciones económicas por desempleo ni por IT (art. 6.3 RDLRT). La STC 48/1991 introduce aquí una interpretación *pro operario*

c) Por otro lado, la huelga produce también efectos sobre las facultades empresariales, limitando su poder de dirección y control (prohibiciones de esquirolaje y de utilización antihuelga de los poderes de movilidad)

B) HUELGA ILEGAL:

Posibilidad de despido disciplinario, al amparo de los arts. 16 RDLRT y 54.2 ET, cuando se produzca una “participación activa”, pues el trabajador ya no está protegido frente al ejercicio de los poderes empresariales. Participación activa significa una conducta especialmente transgresora y consciente de la legalidad y un propósito de daño desproporcionado a los intereses empresariales.