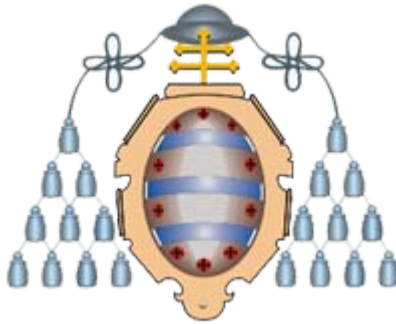




# DERECHO SINDICAL

Carolina Martínez Moreno  
Ana Luisa Rega Rodríguez  
Diego Álvarez Alonso



UNIVERSIDAD DE OVIEDO

# DERECHO SINDICAL

Carolina Martínez Moreno  
Ana Luisa Rega Rodríguez  
Diego Álvarez Alonso

## TEMA 22

# EL DERECHO DE HUELGA





## EVOLUCIÓN HISTÓRICA

- **La huelga – delito** En los primeros momentos la huelga es considerada un ilícito penal (“maquinación para alterar el precio del trabajo” según los Códigos Penales de 1848, 1850, 1970)
- **La huelga – libertad** Posteriormente deja de ser delito, pero no deja de ser un incumplimiento contractual del que pueden derivarse sanciones o incluso el despido (Ley de huelgas y coligaciones de 1909 - despenalización)
- **La huelga – derecho** La huelga se consagra como derecho cuando su ejercicio resulta protegido legalmente contra sanciones y despidos mediante el mecanismo de la suspensión del contrato de trabajo (Ley de Contrato de Trabajo de 1931, art. 91)
- **La huelga – derecho fundamental** El derecho de huelga es elevado al rango de derecho fundamental reconocido en la Constitución al máximo nivel y con máximas garantías (art. 28.2 CE 1978)



## MODELOS DE REGULACIÓN

### ➤ Modelo contractual

**Exclusivamente como un medio de presión en relación con la negociación colectiva**

### ➤ Modelo laboral

**Medio para la defensa de intereses profesionales y laborales de los trabajadores frente a los empresarios en sentido amplio, no sólo en relación con la negociación colectiva**

### ➤ Modelo polivalente

**Instrumento de defensa de los intereses de clase de los trabajadores a todos los niveles (negociación, laboral en sentido estricto o amplio, político, social...)**



# REGULACIÓN ACTUAL

- **Derecho fundamental: art. 28.2 CE**
- **Desarrollo legal:**
  - **Real Decreto-Ley 17/1977 de Relaciones de Trabajo, 4 marzo (DLRT)**
    - Regulación preconstitucional
    - **STC 11/1981, 8 abril**
      - Inconstitucionalidad parcial DLRT
      - Sentencia interpretativa ⇒ relectura DLRT



## ÁMBITO SUBJETIVO (I): TITULARIDAD

- 28.2 CE ⇒ “trabajadores”
- Interpretación histórica/ teleológica ⇒ finalidad de presión reivindicativa frente a la **contraparte empresarial** ⇒ trabajadores **por cuenta ajena**
  - **Excluidos los autónomos**, profesionales liberales, etc. (STC 11/1981)
  - Son titulares todos los trabajadores por cuenta ajena con **contrato laboral**, ya sea en el ámbito privado o público
- Casos particulares:
  - **Extranjeros**:
    - 11.2 LOEx: podrán ejercer el derecho “*cuando tengan autorización para trabajar*”
    - ⬆ Inconstitucionalidad 11.2 LOEx (STC 259/2007) ⬆
  - **Personal civil dependiente de establecimientos militares**: sí son titulares, pero no se aplica el DLRT
  - **Penados en instituciones penitenciarias**: exceptuados del ejercicio del derecho



## ÁMBITO SUBJETIVO (II): FUNCIONARIOS PÚBLICOS

- ¿Son los funcionarios públicos titulares del derecho fundamental de huelga del art. 28.2 CE? ⇒ cuestión controvertida
- Tesis intermedia: huelga como ingrediente del derecho de libertad sindical, 28.1 CE
- **Reconocimiento legal:**
  - 15.c) EBEP; 18 Ley 55/2003 para personal estatutario
  - Carencia de regulación legal de desarrollo (en principio, excluidos del DLRT)
- **Peculiaridades y limitaciones** (31.1.k) Ley 30/1984)
  - **Prohibición:**
    - Fuerzas Armadas (LO 8/1998) y personal militar del CNI (37 y 44 RD 1324/1995)
    - Policía nacional (6.8 LO 2/1986)
    - Guardia civil (12 LO 11/2007)
  - ¿Pueden ejercer el derecho de huelga **jueces, magistrados y fiscales?**
    - Sí está reconocido al resto del personal de la Admón. de Justicia (444 y 496 LOPJ; 61.4 RD 249/1996)



## ÁMBITO SUBJETIVO (III): TITULARIDAD INDIVIDUAL Y EJERCICIO COLECTIVO

- 28.2 CE, 1 DLRT y 4.1.e) ET ⇒ derecho de titularidad individual de los trabajadores
- EJERCICIO COLECTIVO
  - Cesación **concertada** en la prestación de trabajo
  - Convocatoria a través de representaciones colectivas: representación unitaria o sindicatos (3 DLRLT)
  - Papel de las representaciones colectivas en el desarrollo y terminación de la huelga
- Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de convocatoria de huelga directamente por los trabajadores (3 DLRLT) y de las facultades de cada trabajador inherentes a la titularidad individual del derecho (libertad de secundar o no secundar, desistir, continuar...)



## CONTENIDO Y ALCANCE DEL DERECHO DE HUELGA (I): FACULTADES COMPRENDIDAS

- Derecho a cesar transitoriamente en la prestación de servicios, sin que ello suponga incumplimiento contractual y sin que pueda dar lugar a sanciones, al despido o a otras represalias
- Facultad de convocatoria eligiendo libremente el ámbito, modalidad y objetivos de la huelga, si bien con ciertos límites legales (remisión ⇨ Temas 23 y 24)
- Realización de actos de acompañamiento, apoyo o sostenimiento
  - Reuniones o asambleas
  - Incluso ocupación de lugares de trabajo, salvo legítima orden de desalojo o que se impida el desarrollo de la actividad (7.1 DLRT ⇨ STC 11/1981)
  - Información y publicidad (6.6 DLRT). Piquetes *informativos*, pero **no** piquetes *coactivos*
  - Sostenimiento económico (6.6 DLRT)



## CONTENIDO Y ALCANCE DEL DERECHO DE HUELGA (II): GARANTÍAS Y MEDIOS DE TUTELA

### ➤ Garantías

- Prohibición de renuncia al derecho (2 DLRT), sin que puedan considerarse como tal las cláusulas de paz (82.2 ET; 8.1 DLRT)
- Prohibición de actitudes de coacción o amenaza contra la huelga
- Prohibición de sustitución de huelguistas (*“esquirolaje”*; 6.5 DLRT; 8.a) LETT)
- Prohibición de sanciones u otras represalias contra los huelguistas (6.1 DLRT)
- Suspensión del contrato (6.2 DLRT)
- Seguridad Social (6.3 DLRT; 125.6 LGSS)

### ➤ Medios de tutela

- Nulidad de actos contrarios al derecho fundamental de huelga
- Proceso especial de tutela de derechos fundamentales (175 y ss. LPL)
- Sanciones administrativas [8.10 LISOS; 95.2.I) EBEP] y penales (315 y 542 CP)



## CONTENIDO Y ALCANCE DEL DERECHO DE HUELGA (III): LÍMITES

- **Internos**
  - Finalidad legítima (remisión ⇒ Tema 24)
  - Reglas legales o convencionales sobre convocatoria y desarrollo (remisión ⇒ Temas 23 y 24)
- **Externos**
  - Mantenimiento de servicios esenciales y fijación de servicios mínimos
  - Orden Público y Seguridad del Estado
  - Interdicción de abusos y coacciones



## **MANTENIMIENTO DE SERVICIOS ESENCIALES Y FIJACIÓN DE SERVICIOS MÍNIMOS**

- **Concepto e identificación de los servicios esenciales**
  - Aquellos que afectan a derechos o bienes constitucionalmente protegidos (STC 11/1981; STC 26/1981). “reconocida e inaplazable necesidad” (10.2 DLRT)
  - Posible explicitación legal
  - No confundir “servicio esencial” con “servicio público”
- **Garantía de mantenimiento de los servicios esenciales (10.2 DLRT)**
  - **Responsabilidad de la Autoridad gubernativa**
    - La competente en cuanto a la organización y funcionamiento del servicio. Imparcialidad
    - Estado, Comunidad Autónoma, Alcalde
  - **“Medidas necesarias” para asegurar el funcionamiento de los servicios de “reconocida e inaplazable necesidad”**
  - **Fijación de servicios mínimos**
    - Trabajos que habrán de prestarse pese a la huelga
    - Necesidad y proporcionalidad
    - Consideración de conjunto de las características de la huelga (duración) y las circunstancias del caso (servicios alternativos, etc.)
    - Restricción mínima posible del derecho de huelga
    - Motivación y publicidad
- **Arbitraje obligatorio (10.1 DLRT)**



## ORDEN PÚBLICO Y SEGURIDAD DEL ESTADO

- Estados de alarma, excepción y sitio (LO 4/1981, arts. 4 y 23 y ss.)
  - En esas situaciones pueden prohibirse huelgas y medidas de conflicto colectivo
  - En ciertas circunstancias (catástrofe, calamidad o desgracia pública, crisis sanitaria...) la paralización de servicios esenciales puede dar lugar a la declaración de estado de alarma
- Seguridad ciudadana (LO 1/1992)
  - Prerrogativas de las autoridades administrativas y policiales
- En todo caso, las restricciones impuestas al derecho de huelga por razones de orden público deben responder a finalidades legítimas y respetar el principio de proporcionalidad



## INTERDICCIÓN DE ABUSOS Y COACCIONES

- La huelga implica de suyo perjuicios a los empresarios y a terceros que son naturales y consustanciales a ella. Pero el derecho de huelga no ampara, más allá de ello, la deliberada causación de daños o perjuicios innecesarios, abusos, coacciones, actos de violencia contra personas o bienes...
- Huelgas abusivas o actos ilícitos dentro de la huelga ⇒ Tema 24
- En particular, debe respetarse la libertad de trabajo de los no huelguistas (6.4 DLRT), que no puede ser sometida a coacciones
- Esos actos ilícitos sí podrían ser sancionados por la empresa en uso de su poder disciplinario