

**Sílvia Benet Guasch**

**APROXIMACIÓ AL DRET DE VAGA I ALS SEUS LÍMITS PRINCIPALS**

**TREBALL DE FI DE GRAU**

**dirigit per el Dr. Jordi Barrat i Esteve**

**Grau en Relacions Laborals i Ocupació**



**UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI**

**Tarragona**

**2016**

## **Resum**

Aquest estudi ofereix una aproximació jurídica al dret a la vaga en l'Estat espanyol. Tracta el contingut del dret, la seva titularitat, la seva regulació i els seus principals límits: el manteniment dels serveis essencials per a la comunitat i aquelles modalitats de vaga que es consideren contràries a l'ordenament jurídic. L'objectiu principal d'aquesta recerca és construir un estudi jurídic referent a l'exercici del dret a la vaga mitjançant un anàlisi jurisprudencial. Es conclou sobre la falta de regulació del dret esmentat i la col·lisió d'aquest amb altres drets constitucionals.

## **Resumen**

Este estudio ofrece una aproximación jurídica al derecho a la huelga en el Estado español. Aborda el contenido del derecho, su titularidad, su regulación y sus principales límites: el mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad y aquellas modalidades de huelgas que se consideran contrarias al ordenamiento jurídico. El objetivo principal de esta investigación es construir un estudio jurídico referente al ejercicio del derecho mediante un análisis jurisprudencial. Se concluye sobre la falta de regulación de dicho derecho y la coalición de este con otros derechos constitucionales.

## **Abstract**

This study provides a legal approach of the right to strike within the Spanish State. It covers the contents of this right, its ownership, its respective regulations, and its main restrictions: the maintenance of essential services for the community and those types of strikes that are considered inconsistent with the legal system. The main purpose of this research is to form a legal study concerning the exercise of the right to strike through a jurisprudential analysis. It concludes of the lack of regulation of said right and its collision with other constitutional rights.

## **Paraules Clau**

VAGA, DRET, CONSTITUCIÓ, JURISPRUDÈNCIA, REGULACIÓ, LLEI, CONFLICTE, TRIBUNAL, LÍMIT, FONAMENT, SINDICAL, SERVEIS ESSENCIALS, IL·LEGAL, ABUSIVA, EFECTES.
---

<b>Índex</b>	
<b>Llista de sigles i abreviatures.....</b>	<b>4</b>
<b>Introducció .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTOL I. CONTINGUT, REGULACIÓ, TITULARITAT I ALTRES</b>	
<b>APSECTES DEL DRET A LA VAGA.....</b>	<b>8</b>
1.1 <i>La vaga i mesures de conflicte col·lectiu .....</i>	8
1.2 <i>Concepte i contingut .....</i>	9
1.3 <i>La regulació del dret a la vaga.....</i>	12
1.4 <i>Titularitat del dret a la vaga.....</i>	15
1.4.1 <i>Titularitat “individual o col·lectiva” del dret a la vaga .....</i>	18
1.5 <i>“Renuncia” al dret a la vaga .....</i>	20
1.6 <i>Límits .....</i>	21
<b>CAPÍTOL II. SERVEIS ESSENCIALS DE LA COMUNITAT. ....</b>	<b>26</b>
2.1 <i>Anàlisi jurisprudencial .....</i>	26
2.2 <i>Concepte de serveis essencials de la comunitat. ....</i>	28
2.3 <i>Concepte del manteniment del servei essencial.....</i>	31
2.4 <i>Efectes .....</i>	35
2.5 <i>Serveis públics afectats .....</i>	36
<b>CAPÍTOL III. VAGUES IL·LEGALS I ABUSIVES. ....</b>	<b>39</b>
3.1 <i>Anàlisi legal .....</i>	39
3.2 <i>Les vagues il·legals. ....</i>	42
3.2.1 <i>Tipus .....</i>	42
3.3 <i>Les vagues il·lícites o abusives. ....</i>	46
3.3.1 <i>Tipus .....</i>	47
3.4 <i>Efectes .....</i>	51
<b>Conclusions .....</b>	<b>56</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>58</b>
<b>Web-grafia.....</b>	<b>60</b>

## **Llista de sigles i abreviatures**

### **Sigles**

CCOO = Comissions Obreres.

CE = Constitució Espanyola.

CP = Codi Penal.

EBEP = Estatut Bàsic de l'Empleat Públic..

ET = Estatut dels Treballadors.

LGSS = Llei General de la Seguretat Social.

LISOS = Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.

LO = Llei Orgànica.

LOLS = Llei Orgànica de Llibertat Sindical.

LOPJ = Llei Orgànica del Poder Judicial.

O.I.T = Organització Internacional del Treball.

Rae = Real academia española.

RD = Real Decret.

RDLRT = Real Decret Legislatiu sobre Relacions de Treball.

SAN = Sentència de l'Audiència Nacional.

STC = Sentència del Tribunal Constitucional.

STCT = Sentència del Tribunal Central del Treball..

STS = Sentència del Tribunal Suprem.

STSJ = Sentència del Tribunal Superior de Justícia..

SSTS = Sentències del Tribunal Suprem.

TC = Tribunal Constitucional.

TS = Tribunal Suprem.

UGT = Unió General de Treballadors.

## **Abreviatures**

art.	Article.
arts.	Articles.
coord.	Coordinador.
Dirs.	Directors.
ed.	Edició.
fj	Fonament jurídic.
nº.	Número.
op.cit	Obra ja citada del mateix autor en altres pàgines.
pàg.	Pàgina.
pàgs.	Pàgines.
supra cit	Citat anteriorment.
vol.	Volum.

## **Introducció**

El dret a la vaga és un dret reconegut als treballadors per a la defensa dels seus interessos, sent una de les mesures de conflicte més reconegudes en els últims anys. Davant la multitud de factors que intervenen en la regulació d'aquest dret, dona peu a una sèrie de qüestions jurídiques que han estat objecte d'estudi en nombroses ocasions.

Les mesures de conflicte col·lectiu es caracteritzen per ser unes de les solucions als conflictes inherents a les relacions laborals. La lluita constant de la classe treballadora per a la defensa dels seus interessos, ha construït una regulació pròpia de l'exercici d'aquest dret, transformant-lo en una mesura transcendental per a la millora del sistema de les relacions laborals. Davant la evolució dels tipus de conflictes, el dret a la vaga també ha anat evolucionant, ja que és un dret que s'ha anat construint des d'una base pràctica.

En aquest estudi es proporciona una investigació de fons de l'exercici d'aquest dret, fent referència a matèries d'especial conflictivitat. L'estudi es basa en un anàlisi jurisprudencial, del qual s'extreu l'objecte principal d'investigació, oferint una síntesi jurídica de la regulació del dret. A més, la multitud de pronunciaments de diversos autors ofereixen diferents opinions per tal d'introduir diferents punts de vista a cada aspecte; a banda de proporcionar una diversitat bibliogràfica referencial. Un dels objectius principals d'aquest treball és aprofundir en el coneixement del dret a la vaga, la multitud de casos que se'n deriven i oferir una perspectiva crítica a l'hora d'extreure les conclusions pertinents a cada cas. A més, resoldre tots aquells dubtes que sorgeixin de la pròpia investigació duta a terme, a través de diversos mitjans doctrinals i jurisprudencials.

La metodologia emprada per a la realització d'aquest estudi es basa en una investigació jurídica, en un anàlisi normatiu i un examen jurisprudencial de les diferents matèries que tracta el treball. L'estudi combina la regulació normativa que brinda l'ordenament jurídic amb les resolucions jurisprudencials referents a cada cas. Aquesta combinació intenta aprofundir i estudiar totes aquelles matèries que resulten conflictives en l'exercici del dret a la vaga.

Per últim, vull agrair al Dr. Jordi Barrat Esteve pel suport i dedicació en aquest estudi, a més de supervisar el treball durant la seva realització. Agrair a la família, pel recolzament i ajuda durant la realització d'aquest estudi.

# CAPÍTOL I. CONTINGUT, REGULACIÓ, TITULARITAT I ALTRES APSECTES DEL DRET A LA VAGA.

## 1.1 La vaga i mesures de conflicte col·lectiu

En les relacions laborals que es desenvolupen en el nostre sistema de treball, existeixen diferents subjectes o agents que les conformen, derivant en multitud d'ocasions a una sèrie de conflictes que afecten als col·lectius participants. Les mesures de conflicte col·lectiu són aquells instruments utilitzats per cadascuna de les parts que constitueixen el conflicte, per tal d'enfortir o fer visible la seva posició davant de l'altra part amb l'objectiu d'exercir una pressió sobre la contrària. Les mesures més tipificades, encara que no siguin les úniques, són la *vaga* i el *tancament patronal*, ambdues sent característiques pel cessament de l'activitat productiva.<sup>1</sup> En aquest sentit, la Constitució Espanyola, en el seu article (en endavant art.) 37.2 reconeix constitucionalment el dret a adoptar mesures davant d'un conflicte col·lectiu.<sup>2</sup> L'art. 28.2 de la Constitució Espanyola regula i reconeix el dret a la vaga, consagrant-lo com a un dret, atorgant-li un rang constitucional i atribuint-li una sèrie de garanties necessàries.<sup>3</sup>

D'altra banda, existeix un instrument de pressió en els conflictes col·lectius molt rellevant, el *tancament patronal*.

El tancament patronal, si pretenem fer una síntesi de la doctrina, és una decisió empresarial que consisteix en el tancament temporal del lloc de treball amb el fi d'exercir una pressió sobre els treballadors per a mantenir les condicions de treballs existents a l'empresa o crear d'altres més favorables per a ella.<sup>4</sup>

Per tal de delimitar l'essència del tancament patronal, cal definir-lo com una decisió de l'empresari que interromp l'execució de les respectives prestacions, el treball i la remuneració, amb la finalitat de pressionar als treballadors i/o a les seves organitzacions en el marc del conflicte col·lectiu. D'aquí, se'n pot extreure les seves característiques essencials.<sup>5</sup>

Uns dels aspectes que ha analitzat el Tribunal Constitucional (en endavant TC) és la constitucionalitat del tancament patronal. La STC de 8 d'abril de 1981 exposa com a fet il·lícit tots aquells casos en que el tancament patronal suprimeixi el contingut essencial

---

<sup>1</sup>Gárate Castro, Javier. *Derecho a huelga*. 1ª Ed. Albacete: Bomarzo. 2013. Pàg. 13.

<sup>2</sup> Monereo Pérez, José Luis (Coord.). *Derecho de huelga y conflictos colectivos: Estudio crítico de la doctrina jurídica*. 1ª Ed. Granada: Comares. 2002. Pàg. 1.

<sup>3</sup> Consultar STC 11/1981, de 8 abril. (Fonament jurídic 7) .

<sup>4</sup> García Fernández, Manuel. *El cierre patronal*. 1ª Ed. Barcelona: Ariel Derecho. 1990. Pàg. 10.

<sup>5</sup> García Fernández, Manuel. *op.cit.* pàg.11.



del dret a fer vaga o simplement es constitueixi com una barrera per impedir-ho, ja que un simple dret cívic no pot ser un impediment per a un dret fonamental.<sup>6</sup> Però hi cap la possibilitat que l'empresari utilitzi "un poder de policia".<sup>7</sup> El TC no considera contrari a la CE el poder del tancament patronal com un poder de policia per assegurar la integritat de les persones i béns, sempre que existeixi una voluntat d'obertura del centre de treball un cop desaparegui aquest risc.<sup>8</sup>

Una de les diferències que existeix entre ambdues mesures de conflicte col·lectiu (la vaga i el tancament patronal), és la que exposa la Sentència del Tribunal Constitucional (en endavant STC), de 2 de desembre del 1982, ja que el tancament patronal no forma part d'un dret fonamental, com seria la vaga, sinó que es consagra dins de les mesures de conflicte col·lectiu que tipifica l'article 37 de la Constitució.<sup>9</sup> Per tant, la Constitució Espanyola (en endavant CE) opta per separar el dret a la vaga de la resta de mesures de conflicte col·lectiu, és a dir, dóna un reconeixement privilegiat i específic ja que l'eleva cap a un rang de dret fonamental.<sup>10</sup> Un dels aspectes que se'n deriva d'aquesta qüestió és la defensa d'aquests drets davant els tribunals. El TC, davant els nombrosos recursos d'empara referents a aquestes mesures de conflicte col·lectiu, delimita l'abast d'aquest recurs. El TC exposa que el recurs d'empara es circumscriu a la protecció de drets fonamentals i llibertats públiques que es regulen als articles 14 a 29 de la CE. Per tant, com que el tancament patronal no està inclòs dins dels drets fonamentals no és susceptible al recurs d'empara, ja que es troba dins de les mesures de conflicte col·lectiu a que es refereix l'article 37 de la CE.<sup>11</sup>

## 1.2 *Concepte i contingut*

Per tal de donar la millor precisió a l'hora de definir el dret a la vaga, ens remetem a la STC 11/1981 de 8 d'abril. Tal hi com hem exposat anteriorment, l'art. 28.2 de la CE proclama el dret a la vaga com a un dret fonamental i l'hi atorga un rang constitucional, però no en dóna una definició concreta. Per tant, el que estima oportú el TC és fer-ne una aproximació en base al diccionari oficial de la Real Acadèmia Espanyola (en endavant RAE) ja que defineix vaga com "un espai de temps en que un s'està sense

---

<sup>6</sup> Consultar STC 11/1981 de 8 d'abril (Fonament jurídic 22).

<sup>7</sup> Gárate Castro, Javier. *Derecho a huelga*. 1ª Ed. Albacete: Bomarzo. 2013. Pàg. 18.

<sup>8</sup> Consultar STC 11/1981 de 8 d'abril (Fonament jurídic 22).

<sup>9</sup> Consultar STC 72/1982, de 2 de desembre (Fonament jurídic 7).

<sup>10</sup> Gárate Castro, Javier. *Derecho a huelga*. 1ª Ed. Albacete: Bomarzo. 2013. Pàg. 17.

<sup>11</sup> Consultar STC 72/1982 de 2 de desembre (Fonaments jurídics 1 i 7).

treballar” i també “cessament o aturament del treball de personal ocupat en el mateix ofici, fet de comú acord amb la finalitat d’imposar certes condicions als patrons”.<sup>12</sup>

Davant aquest concepte tant ampli i poc detallat, el TC defineix la vaga com una pertorbació que es produeix en el desenvolupament normal de la vida social (podent repercutir a altres esferes o camps socials) i en particular en el procés de producció de béns i de serveis que es desenvolupa de forma pacífica i no violenta, mitjançant un consens dels treballadors i de la resta que intervenen en aquest procés.<sup>13</sup> Un cop delimitat el concepte de vaga, cal proporcionar una idea del contingut que forma aquest dret, és a dir, quins elements essencials el consagren.

El dret a la vaga, de la mateixa manera que la resta de drets i llibertats fonamentals, gaudeix d’una garantia constitucional del seu contingut essencial, el que significa que el dret a la vaga posseeix un nucli intangible, impermeable per al legislador. Així, aquest contingut essencial es regeix per la delimitació constitucional del dret fonamental de vaga i ve a expressar nítidament la dimensió normativa del text constitucional.<sup>14</sup>

A l’hora de definir què és el contingut essencial del dret a vaga, ens remetem a la doctrina del TC de 8 d’abril de 1981. El TC entén per *contingut essencial* com aquella part del contingut d’un dret el qual, sense aquest, perd la seva peculiaritat, és a dir, es aquella part del dret que es ineludiblement necessària perquè el titular tingui la capacitat de gaudir plenament del dret el qual se l’hi atorga.<sup>15</sup> Per tant, el contingut essencial del dret de vaga conforma aquella part que es imprescindible perquè els titulars d’aquest puguin veure satisfets els seus interessos. Per al TC el contingut essencial del dret a la vaga consisteix en la modificació o cessament de l’activitat productiva (o treball) ja que apunta que és la forma que ha permès exercir una pressió al llarg de les reivindicacions obreres, però matisa que pot haver certs tipus pressió col·lectiva a través del cessament del treball que poden resultar abusives. És el legislador el que determina quin tipus de activitats reivindicatives es poden conformar com abusives, a través de la llei que regula el dret i de manera justificada. Cal afegir que aquesta determinació per part de legislador no pot afectar el que és el contingut essencial del dret, ja que ha de permetre

---

<sup>12</sup> Consultar STC 11/1981 de 8 d’abril (Fonament jurídic 10).

<sup>13</sup> Consultar STC 11/1981 de 8 d’abril (Fonament jurídic 10).

<sup>14</sup> Monereo Pérez, José Luis (Coord.). *Derecho de huelga y conflictos colectivos: Estudio crítico de la doctrina jurídica*. 1ª Ed. Granada: Comares. 2002. Pàg. 27.

<sup>15</sup> Consultar STC 11/1981 de 8 d’abril (Fonament jurídic 10).

que la lluita dels interessos es pugui perseguir.<sup>16</sup> El TC comprèn una altra via per a poder definir el contingut essencial del dret a la vaga. En aquest cas, el nucli del dret es centra en aquells interessos que jurídicament són protegits, és a dir, formen part del contingut essencial del dret aquells interessos que donen vida al dret, resultin reals i efectivament protegits.<sup>17</sup>

Dins del contingut del dret a la vaga, és distingeixen dos tipus de contingut depenent de la naturalesa de les facultats que l'integren. En primer lloc, el dret a la vaga està compost per totes aquelles facultats que satisfan l'interès *individual* del treballador a l'hora de decidir si forma part o no de la mesura de pressió per a la defensa d'uns interessos col·lectius a través de la vaga. Per tant aquestes facultats formen part del contingut individual del dret. La facultat primordial que disposa el treballador és la decisió de participar a la vaga i, per consegüent, la suspensió del treball, però a aquesta facultat principal se l'hi afegeixen d'altres, com la llibertat de participar en les activitats de preparació i desenvolupament de la vaga i els drets de no ser partícips d'aquesta.<sup>18</sup> En segon lloc, i juntament amb les facultats anteriors, se l'hi sumen altres potestats referents a l'elecció de la modalitat de la vaga dins de les que estan legalment permeses, a la seva convocatòria o declaració formal, l'establiment de les reivindicacions, la publicitat o projecció exterior, la negociació i la decisió de donar-la per acabada.<sup>19</sup> Aquest conjunt de facultats són les que permeten que la vaga constitueixi una mesura d'autotutela per als interessos col·lectius, per tant, conformen el *contingut col·lectiu* del dret a la vaga ja que es caracteritzen perquè la seva actuació només és possible des d'una acció duta a terme per un agent col·lectiu.<sup>20</sup> Per tant, ens trobem davant d'un dret on el treballador, de forma individual, decideix si forma part de la mesura de pressió, però l'ha d'exercir a través d'instruments col·lectius per a la defensa d'interessos comuns, és a dir, consisteix en un dret de titularitat individual i d'exercici col·lectiu.<sup>21</sup>

---

<sup>16</sup> Consultar STC 11/1981 de 8 d'abril (Fonament jurídic 10).

<sup>17</sup> Consultar STC 11/1981 de 8 d'abril (Fonament jurídic 8).

<sup>18</sup> Gárate Castro, Javier. *Derecho a huelga*. 1ª Ed. Albacete: Bomarzo. 2013. Pàg. 30.

<sup>19</sup> Consultar STC 11/1981 de 8 d'abril (Fonament jurídic 11).

<sup>20</sup> Gárate Castro, Javier. *op.cit.* Pàg. 31.

<sup>21</sup> Gárate Castro, Javier. *op.cit.* Pàg. 31.

### 1.3 La regulació del dret a la vaga

En primer lloc, cal que ens fixem en la regulació del dret en la Constitució Espanyola, concretament a l'article 25.2. La CE “reconeix el dret a la vaga als treballadors per a la defensa dels seus interessos”. En aquest cas, el dret a la vaga es caracteritza per ser un dret fonamental amb un rang constitucional, atorgant-li una sèrie de garanties pròpies a aquests. El redactat legal continua exposant que “la llei que reguli l'exercici d'aquest dret establirà les garanties precises per assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat”. Pel que fa a la caracterització del dret a la vaga (com a dret fonamental) és necessari que la llei que el desenvolupi sigui una llei orgànica, d'acord amb l'article 81 de la CE. Davant les nombroses iniciatives parlamentàries<sup>22</sup> per a la elaboració d'una llei orgànica per a la regulació del seu desenvolupament, encara ara no existeix cap normativa post-constitucional que realitzi tal funció.<sup>23</sup> La major aproximació a una Llei Orgànica que regulés el dret a la vaga, va ser el projecte de Llei Orgànica de 1993, del Dret a la vaga. El Govern va enviar el projecte de llei al Congrés dels Diputats, el qual va ser elaborat unilateralment pel Govern. Posteriorment, es va arribar a un acord amb el grup parlamentari socialista i els sindicats UGT i CCOO i va ser aprovat pel Congrés dels Diputats amb una majoria de vots favorables. Però la dissolució anticipada de les Corts decidida pel president del Govern, va impedir que el projecte continués a les fases parlamentàries posteriors.<sup>24</sup> Per tant, mentre aquesta no existeixi s'haurà de fer referència al Títol I del Real Decret Llei 17/1977, de 4 de març, sobre les relacions de treball (en endavant RDLRT).<sup>25</sup>

Arrel d'aquesta qüestió, la STC 11/1981 de 8 d'abril planteja la constitucionalitat o inconstitucionalitat del RDLRT, ja que és la norma primordial que ofereix una regulació del dret a la vaga. En primer lloc, el TC planteja si és correcte que el dret a la vaga, sent un dret de rang constitucional, pugui ser regulat per una norma amb rang de Real Decret Llei. Exposa que no es pot considerar inconstitucional el Real Decret Llei pel simple fet de la pròpia forma de la norma, és a dir, encara que el Real Decret Llei no es pugui considerar plenament assimilat a una Llei Orgànica, la regulació d'aquest no és contrària a la CE, però manté, que perquè una norma desenvolupi plenament la

---

<sup>22</sup> García Perrote Escartín, Ignacio. *El proyecto de Ley Orgánica de huelga de 1993: La huelga en los Servicios esenciales de la comunidad como telón de fondo*. 1ª Ed. Santander: Servei de Publicacions de la Universitat de Cantàbria. 1993. Pàg. 31.

<sup>23</sup> Gárate Castro, Javier. *Derecho a huelga*. 1ª Ed. Albacete: Bomarzo. 2013. Pàg. 22 i 23.

<sup>24</sup> García Perrote Escartín, Ignacio. *op.cit.* Pàg. 31.

<sup>25</sup> Gárate Castro, Javier. *op.cit.* Pàg. 22 i 23.

Constitució, aquesta ha de ser una Llei Orgànica. Per tant, el TC conclou que el dret a la vaga està regulat mitjançant un Real Decret Llei sempre que aquest sigui conforme a la CE i mentre que al nostre país no es dicti una nova regulació per mitjà d'una Llei Orgànica.<sup>26</sup>

Encara que el RDLRT sigui un pilar central a l'hora de regular el dret a la vaga, no disposa d'una regulació completa del dret, ja que només té en compte a aquells treballadors que disposin d'un contracte de treball o mantinguin una relació laboral ordinària, és a dir, el RDLRT esmenta en la seva Disposició Addicional Primera una expressa negació a l'hora d'aplicar el dret al personal civil dependent en establiments militars. Davant aquesta qüestió, el TC posa de manifest que aquest col·lectiu no està exclòs i no l'hi queda prohibit l'exercici del dret a la vaga.<sup>27</sup> Per tant, a aquesta regulació se li ha d'afegir aquella normativa referent als treballadors que tenen una relació laboral de caràcter públic.<sup>28</sup> En aquest tipus de relació laboral existeixen diferents col·lectius de treballadors que en formen part, però la primera regulació que apareix per al personal del sector públic és a la Llei 30/1984<sup>29</sup>, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.<sup>30</sup> Actualment el dret a la vaga per als funcionaris públics ve regulat al Real Decret Llei 15/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (en endavant EBEP), concretament en el seu art. 15. Aquest exposa que els treballadors del sector públic tenen dret a l'exercici de la vaga, però amb la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat com a un dret individual que s'exerceixen de forma col·lectiva.

A conseqüència de la falta d'una Llei Orgànica que desenvolupi la regulació del dret a la vaga, la major part d'aquest dret ve regulada per la doctrina dels Tribunals. El major punt d'inflexió del dret és la sentència dictada pel TC número 11/1981 de 8 d'abril ja

---

<sup>26</sup> Consultar SCT 11/1981 de 8 d'abril (Fonament jurídic 5).

<sup>27</sup> Gárate Castro, Javier. *op.cit.* Pàg. 23.

<sup>28</sup> Gárate Castro, Javier. *op.cit.* Pàg. 23 i 24.

<sup>29</sup> Específicament a la Disposició Addicional Dotzena, actualment derogada, que dicta "*Los funcionarios públicos que ejerciten la huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones al tiempo en que hayan permanecido en esa situación, sin que, la deducción de haberes que se efectúe tanga, en ningún caso, carácter de sanción disciplinaria ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales*".

<sup>30</sup> Baylos Grau, Antonio (Coord.). *Estudios sobre la huelga*. 1ª Ed. Ciudad Real: Bomarzo. 2005. Pàg. 19

que deixa en vigor la major part del RDLRT i estipula com aplicar tal Real Decret Llei per tal de que aquest no vagui en contra la de CE.<sup>31</sup>

La sentència del TC 11/1981, de 8 d'abril, declara com a preceptes inconstitucionals:

“c) Que es inconstitucional el apartado 7.º del artículo 6.º en cuanto atribuye de manera exclusiva al empresario la facultad de designar los trabajadores que durante la huelga deban velar por el mantenimiento de los locales, maquinaria e instalaciones.

d) Que es inconstitucional el párrafo 1.º del artículo 10 en cuanto faculta al Gobierno para imponer la reanudación del trabajo, pero no en cuanto le faculta para instituir un arbitraje obligatorio, siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros.

e) Que no es inconstitucional el párrafo 2.º del artículo 10, que atribuye a la autoridad gubernativa la potestad de dictar las medidas necesarias para determinar el mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad, en cuanto que el ejercicio de esta potestad está sometido a la jurisdicción de los Tribunales de justicia y al recurso de amparo ante este Tribunal.

f) Que es inconstitucional la expresión «directamente» del apartado b) del artículo 11.

g) Que son inconstitucionales el apartado b) del artículo 25 y el artículo 26.”<sup>32</sup>

Aquesta sentència proporciona una interpretació del contingut essencial del dret (com hem exposat anteriorment, aquells elements indispensables del dret) i aquell contingut del dret que pot resultar variat en funció dels canvis legislatius del moment, és a dir, al model polític normatiu del RDLRT.<sup>33</sup> La Sentència es configura com una línia principal del desenvolupament de la doctrina constitucional en base a aquest dret, però el TC ha seguit pronunciant-se en multitud d'ocasions oferint un avenç interpretatiu i que ha significat una millora per a l'exercici del dret.<sup>34</sup> Encara que la STC sigui un punt

---

<sup>31</sup> Sala Franco, Tomás. Albiol Montesinos, Ignacio. *Derecho Sindical*. 9ª Ed. València: Tirant Lo Blanch. 2003. Pàg. 387.

<sup>32</sup> Consultar STC 11/1981 de 8 d'abril de 1981 (Part resolutòra)

<sup>33</sup> Sala Franco, Tomás. Albiol Montesinos, Ignacio. *Derecho Sindical*. 9ª Ed. València: Tirant Lo Blanch. 2003. Pàg. 387.

<sup>34</sup> Monereo Pérez, José Luis (Coord.). *Derecho de huelga y conflictos colectivos: Estudio crítico de la doctrina jurídica*. 1ª Ed. Granada: Comares. 2002. Pàg. 17.

d'inflexió del dret, ha generat multitud de dubtes a l'hora d'interpretar-la ja que existeixen veritables contradiccions entre els fonaments jurídics i la part resolutòria.<sup>35</sup>

En el mateix sentit, hi ha d'altres països on el dret a la vaga està reconegut a la Constitució però on no existeix una norma específica per el seu desenvolupament. Alemanya i Itàlia, entre d'altres, són països on la Constitució garanteix el dret a la vaga, però a través d'una norma específica per a la seva regulació. En aquests casos, i a l'igual que Espanya, no existeix una norma que desenvolupi l'exercici del dret i els seus límits. Altres casos, com Grècia, Portugal i la República Eslovaca, el dret a la vaga també està regulat a la Constitució, però ve regulat també en determinats articles o capítols d'una llei ja existent (en el cas de Portugal al Codi de Treball, a Grècia al Capítol VI de la Llei 1264/82, d'1 de juliol i en la República Eslovaca en els arts. 16 a 24 de la Llei 2/1991, relativa a la negociació col·lectiva)<sup>36</sup>.

En molts països, la jurisprudència és un element fonamental per a construir la seva regulació i examinar aspectes del dret, com Alemanya, Bèlgica, Finlàndia, França, Holanda, Irlanda o Luxemburg. A més a més, hi ha països on el dret a la vaga no està regulat a la seva Constitució, com Àustria, Bèlgica, Dinamarca i Finlàndia (en aquests casos, el dret no està regulat com a tal, sinó que la Constitució regula el dret a la reunió i de manifestació, els quals podrien respondre a les reivindicacions dels sindicats en el marc d'una vaga), Irlanda, Malta o Regne Unit.<sup>37</sup>

#### *1.4 Titularitat del dret a la vaga*

Pel que fa a la titularitat del dret a la vaga ens trobem davant d'un problema que es planteja entre la titularitat individual i la titularitat col·lectiva del dret. Com s'ha exposat anteriorment aquest dret es caracteritza per ser un "dret subjectiu o individual que s'exercita de forma col·lectiva".<sup>38</sup> Tal com exposa la STC 11/1981 de 8 d'abril, en relació amb la titularitat, el dret a la vaga és un dret atribuït als treballadors "uti singuli"<sup>39</sup>, és a dir, " el dret a la vaga és de cada treballador en persona i no d'un

---

<sup>35</sup> Sala Franco, Tomás. Albiol Montesinos, Ignacio. *Derecho Sindical*. 9ª Ed. València: Tirant Lo Blanch. 2003. Pàg. 387.

<sup>36</sup> En aquest sentit v. Sala Franco, Tomás, Goerlich Peset, José María (dirs.); López Terrada, Eva (Coord.). *Negociación y conflicto colectivo en la Unión Europea*. València: Tirant lo Blanch. 2013

<sup>37</sup> En aquest sentit v. Sala Franco, Tomás, Goerlich Peset, José María (dirs.); López Terrada, Eva (Coord.). *op.cit.* Pàgs. 983-984.

<sup>38</sup> Monereo Pérez, José Luis (Coord.). *Derecho de huelga y conflictos colectivos: Estudio crítico de la doctrina jurídica*. 1ª Ed. Granada: Comares. 2002. Pàg. 51.

<sup>39</sup> Consultar STC 11/1981 de 8 d'abril (Fonament jurídic 11).

col·lectiu de treballadors, encara que el seu exercici sigui de forma col·lectiva”.<sup>40</sup> A conseqüència d’aquesta problemàtica, s’ha d’analitzar a fons aquesta titularitat del dret per tal d’obtenir una idea clara, encara que és una de les qüestions que ha comportat una multitud de pronunciaments al respecte i, per tant, impulsa continuats esforços argumentals<sup>41</sup> per a determinar-la. En primer lloc, analitzarem el redactat constitucional referent al dret de vaga. L’article 28.2 de la CE a primera vista atorga la titularitat als treballadors per a la defensa dels seus interessos i no a les organitzacions sindicals, però aquesta titularitat individual s’ha d’integrar en una col·lectivitat, com a un subjecte que pertany a un grup social-econòmic caracteritzat, i no com a individu.<sup>42</sup>

També cal analitzar a quins tipus de treballadors se’ls hi atorga el dret a la vaga. L’art. 3.2.a) del RDLRT exposa que els qui estan facultats per a realitzar la declaració de la vaga són els treballadors, a través dels seus representants; directament el propis treballadors del centre de treball en determinades situacions. A més, l’art. 4.1.e) del Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d’octubre, per el que s’aprova el text refós de la Llei de l’Estatut dels Treballadors (En endavant ET) atorga com a dret bàsic als treballadors la vaga. Però cal determinar quins són el tipus de treballadors els quals se’ls hi atorga el dret. Segons la STC 11/1981 de 8 d’abril, en el seu fonament jurídic nº11, els titulars del dret són “els treballadors subordinats i per compte aliè ja que la finalitat d’aquest dret és restaurar o aconseguir una igualtat de poders.”<sup>43</sup> Però la STC *supra cit.* segueix exposant que no se’ls hi reconeix el dret a la vaga als treballadors autònoms o independents, de la mateixa manera als treballadors lliures o estudiants<sup>44</sup> ja que aquests no compleixen el requisit de realitzar el treball de forma subordinada en vers a un altre subjecte o contrapart. A més,

no seran titulars del dret a la vaga els perceptors de la prestació d’atur als que se’ls hi exigeixi, per part de l’Administració, la realització de treballs temporals de col·laboració social [l’art. 213.3 de la Llei General de la Seguretat Social (en endavant LGSS) els hi nega expressament la condició de treballadors en règim laboral].<sup>45</sup>

---

<sup>40</sup> Enériz Olaecha, Francisco Javier. “El derecho fundamental de huelga: su debida regulación postconstitucional”. Revista Aranzadi Doctrinal. 2011, Nº. 5/2011.

<sup>41</sup> Monereo Pérez, José Luis (Coord.). *op.cit.* Pàg. 51.

<sup>42</sup> Monereo Pérez, José Luis (Coord.). *op.cit.* Pàg. 53

<sup>43</sup> Sala Franco, Tomás. Albiol Montesinos, Ignacio. *Derecho Sindical*. 9ª Ed. València: Tirant Lo Blanch. 2003. Pàg. 392.

<sup>44</sup> Sala Franco, Tomás. Albiol Montesinos, Ignacio. *Derecho Sindical*. 9ª Ed. València: Tirant Lo Blanch. 2003. Pàg. 392.

<sup>45</sup> Mercader Uguina, Jesús.. *Conflicto colectivo y huelga*. Practicum Social 2015. Gener de 2015. Pàg. 6.



Per tant, algunes activitats professionals queden excloses al dret de vaga. “*Tots els treballadors amb un contracte de treball tindran, doncs, dret a la vaga, inclosos els que estan sotmesos a relacions laborals especials (art. 2 de l’ET)*”.<sup>46</sup>

Pel que fa als treballadors estrangers, la nova redacció de l’art. 11.2 de la Llei Orgànica (en endavant LO) 4/2000, donada per la Llei Orgànica 2/2009, d’11 de desembre, estableix que “els estrangers podran exercir el dret a la vaga en les mateixes condicions que els espanyols”, sense dependre, tal com feia la redacció anterior (donada per la LO 8/2000, de 22 de desembre), a la obtenció de l’autorització de treball.<sup>47</sup>

En canvi, hi ha certs col·lectius de treballadors assalariats que compten amb alguna regla o previsió especial, que limita l’exercici del dret a la vaga:

En primer lloc, el personal civil no funcionari dependent d’establiments militars és titular del dret a la vaga, segons reconeix la STC 11/1981 de 8 d’abril però estan exclosos de l’àmbit d’aplicació del RDLRT (Disposició Addicional 1<sup>a</sup>), ja que el dret a la vaga per a aquest col·lectiu es determina a la legislació específica d’aquests, concretament a la Disposició Addicional 1<sup>a</sup> del RD 2205/1980<sup>48</sup>, de 13 de juny, per el que es regula el treball del personal civil no funcionari en els establiments militars.<sup>49</sup>

En quant al personal contractat per empreses de seguretat, segons l’art. 8.6 de la Llei 5/2014, de 4 d’abril, de Seguretat privada, “ Quan el personal de seguretat privada desenvolupi les seves funcions a entitats públiques o privades en les que es prestin serveis que resultin o es declarin essencials per l’autoritat pública competent, o en els que el servei de seguretat s’hagi imposat obligatòriament, hauran d’ajustar, en l’exercici del dret a la vaga, al que es respecta a tals entitats disposi la legislació vigent”.

Per als penats en institucions penitenciàries, l’art. 34 de la LO General Penitenciària 1/1979, de 26 de setembre, disposa que “en quant als treballadors per compte aliè (...) assumiran individualment la defensa dels seus drets i interessos laborals”, fórmula amb

---

<sup>46</sup> Sala Franco, Tomás. Albiol Montesinos, Ignacio. *Derecho Sindical*. 9<sup>a</sup> Edició. València: Tirant Lo Blanch. 2003. Pàg. 392.

<sup>47</sup> Mercader Uguina, Jesús. *Conflictos colectivos y huelga*. Practicum Social 2015. Gener de 2015. Pàg. 6.

<sup>48</sup> Estableix que “*Los trabajadores al Servicio de la Administración Militar tendrán los derechos de libre sindicación y huelga, con el alcance y contenido que, en función del superior interés de la Defensa Nacional, señale la normativa de específica aplicación a dicho personal*”.

<sup>49</sup> Mercader Uguina, Jesús. *Conflictos colectivos y huelga*. Practicum Social 2015. Gener de 2015. Pàg. 7.

la que, sembla, que pretén excloure l'exercici dels drets col·lectius, com el recurs a la vaga.<sup>50</sup>

Atenent a la singularitat del serveis que presten, estan exclusos de la titularitat del dret a la vaga, els funcionaris militars (membres de les Forces Armades o els demés Cossos sotmesos a disciplina militar (art. 28 de la CE), a qui la seva normativa específica (art. 7 de la LO 9/2011, de 27 de juliol, de drets i deures dels membres de les Forces Armades, i l'art. 12 de la LO 11/2007, de 22 d'octubre, reguladora dels drets i deures dels membres de la Guardia Civil) els hi prohibeix el recurs de qualsevol modalitat directa o indirecta de vaga. La prohibició també afecta als funcionaris de la policia membres del Cos Nacional de Policia, Cossos de Policia Autonòmics i Cossos de Policia Locals (art. 6.8 i Disposicions Finals 1<sup>a</sup>, 2<sup>a</sup> i 3<sup>a</sup> de la LO 2/1986), prohibició que també ve recollida a les lleis de policia de les comunitats autònomes, entre d'altres, la Llei Poral de Polícies de Navarra 8/2007, de 23 de març. A més, l'art. 7 de la LO 4/2010, de 20 de maig, del Règim Disciplinari del Cos Nacional e Policia, sanciona com una falta molt greu la participació a vagues, en accions substitutives d'aquestes o en actuacions concertades amb la finalitat l'alterar el normal funcionament dels serveis.<sup>51</sup>

Finalment, existeix un altre col·lectiu que es troben privats, amb tota probabilitat, del dret a la vaga, aquest són els jutges, magistrats i fiscals, també quedant exclusos del dret a la llibertat sindical (art. 1.27.1 de la CE). En canvi, si que poen fer vaga el personal al servei de l'Administració de Justícia, com secretaris, metges, forenses, oficials, auxiliars i agents, segons l'art. 470.2 de la Llei Orgànica del Poder Judicial (en endavant POPJ).<sup>52</sup>

#### *1.4.1 Titularitat "individual o col·lectiva" del dret a la vaga*

Una de les qüestions més confuses que ens porta a reflexionar el dret a la vaga, és delimitar concretament la titularitat del dret. Com hem vist anteriorment, els principals titulars al dret de la vaga són aquells treballadors que estan subjectes a un contracte de treball i que exerceixen el dret de vaga en vers als seus ocupadors, afegint diversos col·lectius que tenen certes limitacions o n'estan exclusos. Però, en aquest cas, es posa en qüestió si la titularitat del dret correspon al treballador de forma individual (amb la

---

<sup>50</sup> Mercader Uguina, Jesús. *Conflictos colectivos y huelga*. Practicum Social 2015. Gener de 2015. Pàg. 7.

<sup>51</sup> Mercader Uguina, Jesús. *op.cit.* Pàg. 7.

<sup>52</sup> Mercader Uguina, Jesús. *op.cit.* Pàg. 7.

decisió subjectiva de participar o no a la vaga<sup>53</sup>) o es de caràcter col·lectiu (a través dels subjectes col·lectius que els representen<sup>54</sup>). En primer lloc, analitzant l'art. 28.2 de la CE, aquest atorga la titularitat del dret als treballadors de forma individual, sent aquests qui decideixin en la participació o no a la vaga, sinó que també en el dret de convocatòria (establiment de reivindicacions, publicitat i projecció exterior, negociació i decisió de donar-la per acabada).<sup>55</sup> En relació al RDLRT, aquest presenta un silenci normatiu a l'hora de determinar la titularitat del dret. En canvi, TC s'ha pronunciat en vers aquesta qüestió en la sentència 11/1981 de 8 d'abril, exposant que la titularitat del dret de vaga correspon als treballadors de forma subjectiva, però no es pot excloure la participació sindical en l'exercici del dret ja que s'ha reconegut el dret a la vaga com a facultat de les organitzacions sindicals, com a integrant de la llibertat sindical en l'article 2.2.d) de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (en endavant LOLS).<sup>56</sup> Per tant, veiem que les facultats a l'hora de dur a terme l'exercici del dret estan atribuïdes entre els treballadors de forma individual i els seus representants.<sup>57</sup>

Existeix una altra forma d'enfocar la qüestió plantejada. Cal exposar que existeixen dos tipus de facultats que es poden exercir en l'exercici del dret a la vaga: les facultats de caràcter individual i les de caràcter col·lectiu. La dimensió individual de l'exercici del dret engloba el dret del treballador a sumar-se o no a les vagues declarades, així com el dret d'abandonar una vaga la qual es va adherir. Un treballador no pot convocar una vaga però el lícita aquella que està secundada per un sol treballador; i la dimensió col·lectiva, senyalades per el TC, el dret de convocatòria, plantejament reivindicatiu, la publicitat, la projecció exterior, la negociació i la finalització de la vaga). Aquestes facultats corresponen tant als treballadors (reunits en assemblea, per exemple) com als seus representants i les organitzacions sindicals.<sup>58</sup> Una de les conclusions que se'n pot extreure és que les facultats exercides de manera col·lectiva són un mitjà de pressió per

---

<sup>53</sup> Consultar STC 11/1981 de 8 d'abril (Fonament jurídic 11).

<sup>54</sup> Sala Franco, Tomás. Albiol Montesinos, Ignacio. *Derecho Sindical*. 9ª Ed. València: Tirant Lo Blanch. 2003. Pàg. 388.

<sup>55</sup> Sala Franco, Tomás. *op.cit.* Pàg. 388.

<sup>56</sup> Monereo Pérez, José Luis (Coord.). *Derecho de huelga y conflictos colectivos: Estudio crítico de la doctrina jurídica*. 1ª Ed. Granada: Comares. 2002. Pàg. 56.

<sup>57</sup> Mercader Uguina, Jesús. *Conflictos colectivos y huelga*. Practicum Social 2015. Gener de 2015. Pàg. 5.

<sup>58</sup> Mercader Uguina, Jesús. *Conflictos colectivos y huelga*. Practicum Social 2015. Gener de 2015. Pàg. 5-6.

a la defensa d'uns interessos pròpiament col·lectius ja que un sol treballador no pot actuar per a la defensa de l'interès col·lectiu.<sup>59</sup>

El resultat és la concurrència i convivència harmònica de les dos titularitats dins del dret a la vaga: la individual de cada treballador respecte del que ja s'ha indicat dins del contingut individual i la col·lectiva que correspon als subjectes o agents col·lectius en relació amb l'actuació de les facultats pròpies del també ja indicat contingut col·lectiu que consisteix el reconeixement de la vaga com a mitjà d'autotutela d'interessos col·lectius.<sup>60</sup>

### 1.5 “Renuncia” al dret a la vaga

Pel que fa a la titularitat individual del treballador al dret de vaga, com hem vist està compost per el dret a decidir si participa o no a la vaga. En aquest cas, analitzarem en cas en el que el treballador opti per no dur a terme l'exercici del dret. En primer lloc, i segons l'article 2 del RDLRT, es declaren nuls aquells pactes que s'estableixin els contractes individuals de treball que, d'alguna manera, continguin la renuncia o qualsevol altra restricció al dret a la vaga. Això no es més que aquella situació en que el treballador tingui la impossibilitat d'exercir aquells drets que se'ls hi ha reconegut, que es salda amb la nul·litat de l'acte que contingui la disposició prohibida (art. 6.3 del Codi Civil).<sup>61</sup> En tant que, el dret a la vaga no pot ser prohibit ni restringit en cap pacte entre el treballador amb la contrapart. Les conseqüències principals de la restricció del dret a la vaga és una responsabilitat administrativa de l'empresari, tipificada com una falta greu segons l'art. 7.10 del Real Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, per el que s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (en endavant LISOS). Però, d'altra banda, l'art. 8.1 del RDLRT exposa que en els convenis col·lectius es podrà establir normes complementàries que tinguin relació amb els procediment de solució de conflictes col·lectius que puguin donar origen a la vaga, així com la renuncia, durant la seva vigència, a l'exercici de tal dret. Davant aquesta qüestió, la STC 11/1981 de 8 d'abril va matisar que la renuncia que es pugui establir en convenis col·lectius és, solament, temporal i transitòria (durant la vigència del conveni) i no afecta al dret en sí mateix, sinó solament en el seu exercici, de manera que no hi ha una extinció del dret, sinó un compromís a no exercitar-lo. En quant que, el TC valora la

---

<sup>59</sup> Gárate Castro, Javier. *Derecho a huelga*. 1ª Ed. Albacete: Bomarzo. 2013. Pàg. 33.

<sup>60</sup> Gárate Castro, Javier. *op.cit.* Pàg. 33.

<sup>61</sup> Gárate Castro, Javier. *op.cit.* Pàg. 46.

renúncia del dret com un acte que és definitiu i irrevocable en el temps<sup>62</sup>, és a dir, en contra de l'ordenament jurídic. Per tant, la "renúncia" que tipifica l'article 8.1 del RDLRT no és més que la regulació d'una pau laboral a través de les obligacions que es pactin (art. 82.2 de l'ET), que dóna lloc al contingut obligacional del conveni col·lectiu.<sup>63</sup>

En vers a la decisió individual del treballador a no ser partícip d'una vaga, conegut també com el dret de vaga des d'un sentit negatiu, s'ha d'analitzar si s'ha d'integrar necessàriament al dret a la vaga com a dret fonamental. Segons Tomás Sala Franco, aquest aspecte no hauria de estar inclòs dins del contingut del dret de vaga ja que no presenta la mateixa finalitat que el dret de participar en ella sinó que podria enquadrar-se a la llibertat del treballador a exercir el dret al treball. Aquesta qüestió es podria equiparar amb la llibertat sindical negativa, però no obstant aquesta si que està reconeguda en les normes internacionals i constitucionals ja que ho equiparen a la llibertat sindical positiva.<sup>64</sup>

### 1.6 Límits

Per tal d'introduir aquest apartat, cal analitzar totes aquelles qüestions que fan que el dret a la vaga estigui comprés entre unes determinades regles que condicionen el seu exercici. Per tant, ens remetrem a la doctrina dictada pel TC en base a aquestes qüestions. Existeixen una sèrie de límits o situacions que condicionen l'exercici del dret a la vaga i que són indispensables a l'hora de realitzar un estudi de tal dret.

- *El manteniment dels serveis essencials per a la comunitat*: El propi text constitucional limita el dret a la vaga ( art. 28.2 de la CE) amb la obligació de que s'han d'assegurar la prestació dels serveis essencials per a la comunitat. Aquest límit s'ha establert per a què, quan els treballadors optin per a seguir aquest procediment per tal de defensar els seus interessos, ocasiona o es pot ocasionar un dany més greu que els vaguistes experimentarien si la seva reivindicació o pretensió no tingués èxit.<sup>65</sup> Més endavant ens endinsarem quins són aquells serveis essencials els quals el dret de vaga queda limitat. Això no significa la supressió del dret a la vaga per aquells treballadors que estan ocupats

---

<sup>62</sup> Consultar fonament jurídic 14.

<sup>63</sup> Gárate Castro, Javier. *Derecho a huelga*. 1ª Ed. Albacete: Bomarzo. 2013. Pàg. 47.

<sup>64</sup> Sala Franco, Tomás. Albiol Montesinos, Ignacio. *Derecho Sindical*. 9ª Ed. València: Tirant Lo Blanch. 2003. Pàg. 389.

<sup>65</sup> Consultar STC 51/1986 de 24 d'abril de 1986 (Fonament jurídic 2).

en algun servei essencial, sinó que intenta mantenir aquells serveis que garanteixen uns drets, llibertats o béns que el propi servei satisfà, però sense arribar a un nivell de rendiment habitual. En aquest cas, l'assegurament d'uns serveis essencials per a la comunitat va directament relacionat a preservar la garantia d'altres drets i llibertats constitucionalment protegits o béns amb la mateixa significació.<sup>66</sup>

- *Altres drets constitucionalment protegits:* L'exercici al dret a la vaga pot presentar diverses limitacions i restriccions per estar directament relacionat amb altres drets i llibertats constitucionalment protegits. Aquesta limitació, en cap cas, pot sobrepassar el contingut essencial del dret a la vaga, fer-lo impracticable, obstruir-lo ni desemparar-lo de la necessària protecció. En quant que, aquesta limitació es causa de la necessitat de garantir un serveis essencials de la Comunitat, entesos com aquells serveis que atenen la garantia o exercici d'uns altres drets fonamentals, llibertats públiques i béns constitucionalment protegits.<sup>67</sup> Per tant, no deixa de ser una protecció mútua o l'existència d'un equilibri entre la finalitat del dret de vaga amb altres drets i llibertats constitucionals que poden arribar a ser afectats per aquest.
- *Límits relatius al contingut essencial del dret a la vaga:* Com qualsevol dret, el dret a la vaga s'ha de dur a terme dins d'uns paràmetres, ja que el seu exercici, com hem esmentat anteriorment, es veu condicionat per la seva estreta relació amb altres drets i llibertats constitucionalment protegits i per els límits marcats per la llei (com el manteniment d'uns serveis essencials per a la comunitat). Però, encara que existeixin algunes limitacions en l'exercici del dret, en cap cas es pot menysprear ni vulnerar el contingut essencial del dret a la vaga. Com hem vist anteriorment, el contingut essencial del dret és el cessament de l'activitat productiva per tal de perseguir la defensa dels interessos dels treballadors, per tant, en aquest context també resulta essencial que es produeixi una certa eficàcia.<sup>68</sup> En aquest cas, i com veurem més endavant, un dels exemples més

---

<sup>66</sup> Consultar STC 184/2006, de 19 de juny de 2006 (Fonament jurídic 7).

<sup>67</sup> Consultar STC 27/1989 de 3 de febrer (Fonament jurídic 1).

<sup>68</sup> Consultar STC 123/1992 de 28 de setembre (Fonament jurídic 4).

habituals fa referència a desvirtuar la vaga a través del poder de direcció de l'empresari.

- *Conductes delictives:* Pel que fa a la naturalesa del dret a la vaga, durant els seu exercici es poden desenvolupar conductes, per part dels actors, que vulneren certs drets i llibertats de la resta. El TC constitucional ha reiterat en nombroses ocasions que el dret a la vaga no inclou la possibilitat d'exercir coaccions sobre tercers ja que aquestes conductes poden afectar a altres béns constitucionalment protegits, com el dret al treball o la dignitat de la persona i el seu dret a la integritat moral que plasmen els arts. 10.1 i 15 de la CE.<sup>69</sup> El TC ha analitzat quines són aquelles conductes que no tenen cap relació amb l'exercici del dret:

Impedir l'entrada a la fàbrica als directius, treballadors d'empreses contractistes o als designats a atendre els serveis mínims i amenaçar a un treballador per eliminar el seu dret a la llibertat al treball, també agredir i insultar al personal de seguretat i causar incendis o danys a les instal·lacions de l'empresa, interceptar i colpejar el vehicle que transporta als treballadors, insultant als seus ocupants, insultar als treballadors que accedeixin al centre de treball o obstaculitzar i impedir a clients i treballadors el lliure accés a la empresa, utilitzant paraules injurioses i insultants contra aquells que no secundin la vaga.<sup>70</sup>

En els intents de protegir aquestes conductes davant el TC, aquest afirma que ni el dret d'expressió, ni el dret de manifestació i reunió comprenen la possibilitat d'exercir sobre a tercers una violència moral i intimidatòria ja que aquest suposen una vulneració a béns constitucionalment protegits, com al dignitat de les persones o el dret a la seva integritat física, regulats als art. 10 i 15 de la CE. Aquests dret, no només han de ser respectats pels poders públics, sinó que també per tots els ciutadans.<sup>71</sup>

Tal hi com hem exposat anteriorment, la vaga és una mesura de pressió per a l'empresa, per part dels treballadors, per tal d'obtenir la protecció dels seus

---

<sup>69</sup> Consultar STC 137/1997 de 21 de juliol de 1997 (Fonament jurídic 3)

<sup>70</sup> Consultar STC 137/1997, de 21 de juliol de 1997 (Fonament jurídic 3).

<sup>71</sup> Consultar STC 2/1982, de 29 de gener de 1982 (Fonament jurídic 5).

interessos propis però aquest s'han de desenvolupar de forma pacífica mitjançant l'acord de tots els que hi intervenen.<sup>72</sup>

Són mesures il·lícites però la seva aplicació comporta que la lluita dels interessos dels treballadors pugui arribar a ser més efectiva ja que aquestes es caracteritzen per imposar a tercers la lluita d'uns objectius concrets. Això pot comportar que d'una manera més violenta o agressiva l'objectiu de la vaga tingui més possibilitats d'assolir-se, sent la causa principal perquè es puguin desenvolupar aquests tipus d'actituds. En tant que, TC determina aquestes conductes com a mesures prohibides per el seu caràcter violent i agressiu, determinant-se com a un límit del dret. Per tant, una de les conclusions del TC és que, un límit de cada dret és el respecte del dret de la resta.<sup>73</sup>

Per aquest tipus de conductes, existeix una sèrie de conseqüències jurídiques per aquells que les duen a terme. Tal hi com exposa l'art. 315.3 del Codi Penal (en endavant CP) algunes conductes poden comportar una responsabilitat penal, com aquells que actuant en grup o individualment, però d'acord amb altres, coaccionin a altres persones a iniciar o continuar una vaga, seran castigats amb una pena de presó d'un any i nou mesos fins a tres anys o amb la pena de multa de divuit mesos a vint-i-quatre mesos.

- *Substitució de treballadors vaguistes (límit referent a l'empresari)*: També existeixen conductes relacionades en l'intent de deixar sense efectes l'exercici de la vaga o reduir-los. L'art. 6.5 del RDLRT exposa que els empresaris, durant la vaga, no podran substituir els treballadors vaguistes per treballadors que no estiguin vinculats a l'empresa al temps que la vaga s'hagi comunicat. Vulnear aquest precepte legal pot suposar una sanció per a l'empresa per part de l'Autoritat Laboral ja que les perturbacions que es produeixen durant l'exercici d'un dret constitucional, en aquest cas el dret a la vaga, poden ser defensats davant de comportaments il·legítims.<sup>74</sup> Aquest fet es conseqüència del poder de direcció de l'empresari, regulat a l'art. 20 de l'ET, el qual dóna la facultat a l'empresari de permetre mobilitzar el seu personal<sup>75</sup>, tant una mobilitat funcional<sup>76</sup> com una mobilitat

---

<sup>72</sup> Consultar STSJ del País Basc 272/2014, de 4 de febrer de 2014 (Fonament jurídic 2).

<sup>73</sup> Consultar STC 2/1982, de 29 de gener de 1982 (Fonament jurídic 5).

<sup>74</sup> Consultar STC 120/1983, de 15 de desembre de 1983 (Fonament jurídic 4).

<sup>75</sup> Consultar STC 123/1992, de 28 de setembre de 1992 (Fonament jurídic 5)



geogràfica.<sup>77</sup> En el cas que s'utilitzi aquesta facultat per afectar la efectivitat de la vaga amb la substitució de personal més qualificat pels treballadors vaguistes, ens trobem davant d'una vulneració del contingut essencial del dret. Aquest límit sorgeix de la desigualtat natural que existent entre els treballadors i l'empresari, per aconseguir una igualtat real i efectiva dels individus i grups (art. 9.3 de la CE).<sup>78</sup> Per tant, queda prohibit l'"esquirolatge" extern, entès com la substitució dels treballadors vaguistes per treballadors que no estiguessin vinculats a l'empresa durant la comunicació d'aquesta, llevat que la vaga sigui declarada il·legal, llavors aquesta prohibició pot ser considerada com a vàlida. Tampoc és possible celebrar un contracte de posada en disposició amb una empresa de treball temporal, amb la mateixa finalitat, encara que si s'admet la prestació de serveis a títol d'amistat o benevolència. Per tant, el dret a la vaga preval davant el dret de contractació que té l'empresari, no per a satisfer unes necessitats objectives per a l'empresa, sinó amb l'objectiu de reduir o eliminar els efectes que comporta la vaga.<sup>79</sup>

---

<sup>76</sup> D'acord amb l'art. 39 de l'ET, la mobilitat funcional és produïda quan hi ha un canvi en les tasques de desenvolupa el treballador referents a una altra categoria professional o grup professional (tant ascendent com descendent), d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i amb el respecte de la dignitat del treballador.

<sup>77</sup> D'acord amb l'art. 40 de l'ET, la mobilitat geogràfica es produïx quan els treballadors s'han de traslladar o desplaçar de centre de treball per raons de treball, amb la possibilitat de que es produïxi un canvi de residència.

<sup>78</sup> Consultar STC 123/1992, de 28 de setembre de 1992 (Fonament jurídic 5)

<sup>79</sup> Quintanilla Navarro, Raquel Yolanda. "El derecho de huelga en la doctrina del Tribunal Constitucional: propuestas para una Ley Orgánica". *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales*. 2008. Vol. 73. Pàg. 350.

## CAPÍTOL II. SERVEIS ESSENCIALS DE LA COMUNITAT.

Com hem vist en el Capítol I, el dret a la vaga presenta nombrosos aspectes que condicionen la seva regulació i el seu degut exercici. Hem contemplat tots els factors que intervenen en el dret, com els titulars, quines normes el regulen, quines mesures de conflicte col·lectiu pot utilitzar l'empresari, quins límits presenta el dret i tota aquella doctrina que aporta un judici objectiu a totes les qüestions que s'han anat plantejant durant situacions problemàtiques. Aquest capítol ens parlarà d'un dels límits més evidents i significatiu que presenta el dret a la vaga, a més de tota aquella jurisprudència que afecta i determina el compliment de mantenir uns serveis mínims i essencials durant l'exercici del dret. A més, estudiarem la qüestió des de la perspectiva empresarial i com afecta la seva regulació a la contrapart natural del dret. Per tant, aquest Capítol estudiarà com es desenvolupa la vaga en els serveis essencials per a la comunitat.

### *2.1 Anàlisi jurisprudencial*

L'art. 28.2 de la CE reconeix el dret a la vaga als treballadors com a mesura per a la defensa dels seus interessos, però especifica que la llei que reguli l'exercici del dret haurà d'establir les garanties necessàries per assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat. En aquest cas, es contempla com un límit directe i explícit el manteniment d'uns serveis essencials per a la comunitat i està expressament manifestat per la CE. Aquest límit es caracteritza, principalment, per ser un límit inherent al dret ja que la CE obliga que la llei reguladora del dret, reguli a la vegada aquest límit natural. A partir d'aquesta consideració, tradicionalment es diferenciaven dos tipus de límits que poden existir en el dret: els límits interns, els quals la constitució els determina expressament com inherents al dret; i els límits externs, que són tots aquells que s'inclouen a totes aquelles previsions normatives dirigides a conciliar els drets de la vaga i la llibertat d'empresa,<sup>80</sup> és a dir, aquells límits que s'integren als texts legislatius per a la tutela d'altres drets constitucionals.

Actualment, aquesta classificació, en especial els límits interns, és considerada com una visió més conservadora a l'hora de construir jurídicament el dret a la vaga. S'entén com a límit extern d'un dret aquell que es deriva de la protecció de béns jurídics afectats per l'exercici del dret a la vaga. Per tant, el manteniment dels serveis essencials per a la comunitat s'ha de classificar com un límit extern al dret a la vaga. Deixant a part

---

<sup>80</sup> Monreal Bringsvaerd, Erik. *Huelga en Servicios esenciales: análisis de la jurisprudencia española*. 1ª Ed. València: Tirant Lo Blanch. 2008. Pàg. 17.

aquesta classificació, podem tenir en compte una altra distinció: la delimitació conceptual del dret i la limitació dels drets. En aquest cas, el manteniment dels serveis essencials conforma una limitació del dret, sense formar part d'una delimitació conceptual necessària del dret.<sup>81</sup> Per tant, el manteniment dels serveis essencials no forma part del concepte del dret a la vaga, sinó que es conforma com un límit inherent a aquest, encara que formi part del contingut de l'art. 28.2 de la CE.

Aquest límit és reiterat per l'art. 37.2 de la CE ja que aquest reconeix el dret als treballadors i empresaris a adoptar mesures de conflicte col·lectiu, però sempre respectant les garanties que pugui establir la llei reguladora per assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat i el seu funcionament.<sup>82</sup>

El que manifesten els dos redactats legals (arts. 28.2 i 37.2 CE) significa que els treballadors, a l'hora d'utilitzar mesures de conflicte col·lectiu per a la defensa dels seus interessos en la producció de béns i serveis, poden exercir una pressió, però aquesta cedeix quan ocasiona o pot ocasionar un dany més greu que el que experimentarien els treballadors si la seva reivindicació no resultés efectiva. Això passa quan aquestes mesures de conflicte col·lectiu afecten al funcionament dels "serveis essencial per a la comunitat" ja que el beneficiari d'aquests serveis és la comunitat sencera i resulten ser essencials per aquesta. Per tant, tal com exposa el TC, el dret atorgat a tota la comunitat de gaudir d'aquests serveis essencials és prioritari al dret de vaga, sense que afecti al contingut essencial del dret<sup>83</sup>, amb l'objectiu de que la comunitat no es vegi privada de determinats béns o serveis.<sup>84</sup> Tot i que el dret a la vaga estigui limitat pel manteniment dels serveis essencials per a la comunitat, això no pot suposar la supressió del dret a la vaga dels treballadors que els haguessin de prestar, sinó que han d'existir les mesures necessàries per al manteniment d'aquests serveis per tal de donar cobertura mínima dels drets, llibertats o béns. Per tant, no és necessari que, en cas de vaga, s'hagi d'arribar a assolir el nivell de rendiment habitual ni l'assegurament del seu funcionament normal.

85

---

<sup>81</sup> Bautista Vivero Serrano, Juan. *La huelga en los Servicios esenciales*. 1ª Ed. La Laguna: Lex Nova. 2002. Pàg. 61-62.

<sup>82</sup> Consultar STC 11/1981, de 8 d'abril (Fonament jurídic 18)

<sup>83</sup> Consultar STC 11/1981, de 8 d'abril (Fonament jurídic 18).

<sup>84</sup> Monreal Bringsvaerd, Erik. *Huelga en Servicios esenciales: análisis de la jurisprudencia española*. 1ª Ed. València: Tirant Lo Blanch. 2008. Pàg. 41.

<sup>85</sup> Consultar STC 184/2008, de 19 de juny (Fonament jurídic 3).

Quan l'exercici del dret a la vaga es veu limitat per afectar a d'altres béns o drets constitucionalment protegits, deixa de posseir plena llibertat per al seu desenvolupament. Referent a aquesta qüestió, el TC exposa que quan es priva el lliure exercici dels drets reconeguts a la Constitució (en aquest cas l'exercici de la vaga), aquest acte és tan greu que és necessari aportar una causa especial, i el fet o conjunts de fets que ho justifiquin han d'explicar-se amb la finalitat de que els destinataris coneguin les raons pels quals el seu dret es va sacrificar, i els interessos als que es va sacrificar.<sup>86</sup> A més, la raó per la qual s'ha de mantenir uns serveis mínims ha d'estar adequadament motivada ja que es priva de llibertat d'exercici d'un dret constitucionalment protegit (el dret a la vaga) i, si fos el cas, per a que els treballadors afectats puguin defensar-se davant dels tribunals. En aquest cas, li correspon a l'autoritat governamental explicar les raons, a través de les quals, ha decidit mantenir el funcionament dels serveis essencials i restringir l'exercici del dret a la vaga, i aportar les proves necessàries per a justificar els actes de restricció del dret.<sup>87</sup>

## *2.2 Concepte de serveis essencials de la comunitat.*

En primer lloc, oferir un concepte de serveis essencials per a la comunitat no és una tasca fàcil<sup>88</sup> ja que les normes que citen aquest concepte no ofereixen una definició expressa de quines característiques han de presentar aquests serveis. Una aproximació ens l'ofereix el RDLRT, en el seu art. 10.2, ja que equipara els serveis essencials per a la comunitat com a qualsevol gènere de serveis públics o de reconeguda i inajornable necessitat i que concorrin circumstàncies d'especial gravetat. En aquest cas, ens remetem a la doctrina jurisprudencial, concretament a la sentència dictada pel TC 11/1981 de 8 d'abril. El TC exposa que el RDLRT ofereix un concepte més estricte de "serveis essencials" en comparació a l'art. 28.2 de la CE, ja que no només es refereix a serveis essencials sinó a serveis de reconeguda i inajornable necessitat quan concorrin situacions d'especial gravetat.<sup>89</sup>

Posteriorment, el TC va oferir una definició més detallada i aproximada del concepte de serveis essencials. En primer lloc, el TC intenta donar una primera aproximació ja que el qualifica com un concepte jurídic indeterminat, encara que hagi estat objecte d'estudi

---

<sup>86</sup> Consultar STC 122/1990, de 2 de juliol (Fonament jurídic 3).

<sup>87</sup> Consultar STC 184/2006, de 19 de juny (Fonament jurídic 3).

<sup>88</sup> Monreal Bringsvaerd, Erik. *Huelga en Servicios esenciales: análisis de la jurisprudencia española*. 1ª Ed. València: Tirant Lo Blanch. 2008. Pàg. 41.

<sup>89</sup> Consultar STC 11/1981, de 8 d'abril (Fonament jurídic 18).

per l'Audiència Nacional i el Tribunal Superior de Justícia, en anterioritat. El TC distingeix entre dos tipus de conceptes. El primer defineix els “serveis essencials” com aquelles activitats industrials o mercantils de les quals se'n deriven unes prestacions vitals o necessàries per a la vida de la comunitat. Aquesta definició es centra en el tipus d'activitat del servei i la seva connexió amb atencions vitals. La segona definició que ofereix el TC no relaciona l'essencialitat del servei en el tipus d'activitat que desenvolupa, sinó que es centra en el resultat que pretén donar tal servei. Concretament, aquests serveis es caracteritzen per ser essencials per la naturalesa dels interessos que pretenen satisfer, és a dir, el servei serà considerat com essencial si són essencials els béns o interessos que satisfà. Per tant, necessitem conèixer quins són els béns i interessos essencials els quals fan que qualifiquin els serveis com essencials. El TC considera com a béns i interessos essencials els drets fonamentals, les llibertats públiques i els béns constitucionalment protegits. El TC, davant aquestes dues línies interpretatives, entén que s'ha de considerar com a més adequada aquella que es centra en la naturalesa dels béns i interessos que satisfan els serveis, sent la interpretació que més concorda amb els principis de la CE.<sup>90</sup>

Al caracteritzar aquests serveis com essencial en atenció al resultat que aquests persegueixen, la conseqüència és que a *priori* no existeix cap activitat productiva que, per si mateixa, pugui ser considerada essencial. Només ho seran aquelles que satisfacin drets o béns constitucionalment protegits, i en la mesura i la intensitat amb la que els satisfacin (entre d'altres, STC 184/2006, de 19 de juny, FJ. 3). La concreció (dels serveis essencials) no s'elabora en atenció a la titularitat, pública o privada, del servei en qüestió sinó a través del bé satisfet.<sup>91</sup>

Com hem vist anteriorment, el RDLRT és la norma primordial que ofereix una regulació del dret a la vaga<sup>92</sup> i el seu art. 10.2 exposa que quan la vaga es declari en empreses encarregades de la prestació de qualsevol servei públic o de reconeguda i irremplaçable necessitat i concorrin circumstàncies d'especial gravetat, l'autoritat governativa podrà acordar les mesures necessàries per assegurar el funcionament dels serveis. El Govern, així mateix, podrà adoptar per a tals fins les mesures d'intervenció adequades. Aquest redactat legal va ser objecte d'estudi del TC, concretament en la

---

<sup>90</sup> Consultar STC 26/1981, de 17 de juliol (Fonament jurídic 10).

<sup>91</sup> Bautista Vivero Serrano, Juan. *La huelga en los Servicios esenciales*. 1ª Ed. La Laguna: Lex Nova. 2002. Pàg. 124.

<sup>92</sup> Consultar Capítol I (La regulació del dret de vaga).

sentència de 8 d'abril de 1981. El TC exposa que l'adopció de les garanties del funcionament dels serveis no pot estar en mans de les dues parts que conformen el conflicte, sinó per un tercer subjecte imparcial. Per tant, no només no declara inconstitucional atribuir a l'autoritat governamental (entesa com el Govern o aquells òrgans de l'Estat que exerceixin potestats de govern<sup>93</sup>) la potestat d'establir les mesures necessàries per assegurar el funcionament dels serveis mínims, sinó que, a més assenyala, declara que és la forma més lògica de complir el precepte constitucional. L'autoritat governamental té certs límits a l'hora de determinar les garanties ja que aquestes no poden afectar al contingut essencial del dret (art. 53.1 de la CE <sup>94</sup>), però tampoc deixar de vetllar per la tutela de drets i llibertats públiques.<sup>95</sup> El TC sempre ha considerat que la fixació dels serveis essencials ha d'estar en mans dels òrgans amb responsabilitat política ja que aquests responen davant la comunitat en el seu conjunt per unes decisions que afecten d'una manera important a l'exercici d'un dret constitucional.<sup>96</sup>

El TC esmenta una responsabilitat política, conjuntament amb una responsabilitat jurídica, per establir els serveis essencials, ja que ens trobem davant d'una responsabilitat que obstaculitza els drets cívics. Aquesta responsabilitat ha d'estar formalitzada en procediments polítics i produir necessaris efectes polítics. És a dir, privar el reconeixement de drets constitucionals al conjunt de la població, com és el dret a la vaga en l'art. 28.2 de la CE, és un element que només pot ser dut a cap per qui té responsabilitat i potestat de govern.<sup>97</sup> Des d'un punt de vista constitucional, és suficient que l'entitat que tingui aquesta responsabilitat, desenvolupi una activitat de tutela i suplència, un *status* polític<sup>98</sup> suficient i una imparcialitat evident respecte dels interessos del conflicte. El legislador no podrà atorgar aquesta responsabilitat únicament a l'autonomia col·lectiva, com tampoc a l'autodisciplina sindical. Cal que existeixi un

---

<sup>93</sup> Consultar STC 26/1981, de 17 de juny (Fonament jurídic 8).

<sup>94</sup> Monreal Bringsvaerd, Erik. *Huelga en Servicios esenciales: análisis de la jurisprudencia española*. 1ª Ed. València: Tirant Lo Blanch. 2008. Pàg. 42.

<sup>95</sup> Consultar STC 11/1981, de 8 d'abril de 1981 (Fonament jurídic 18).

<sup>96</sup> Consultar STC 296/2006, d'11 d'octubre de 2006 (Fonament jurídic 2)

<sup>97</sup> Bautista Vivero Serrano, Juan. *La huelga en los Servicios esenciales*. 1ª Ed. La Laguna: Lex Nova. 2002. Pàg. 246.

<sup>98</sup> Bautista Vivero Serrano, Juan. *op.cit.* Pàg. 246, "aquesta virtualitat consisteix en el suficient *status* polític que ha de reunir l'entitat que pretengui intervenir en aquesta matèria, que a fi i al cap, suposa una intervenció en el terreny dels drets fonamentals."

poder públic imparcial, condició inexcusable quan fa referència a aquesta matèria ja que estan en joc els interessos constitucionals dels usuaris.<sup>99</sup>

El TC afegeix que les Comunitats Autònomes tenen un paper important davant els serveis essencials per a la comunitat. Per una banda, a aquestes els hi correspon la determinació dels serveis essencials i el personal necessari per a la seva prestació. És a dir, el TC reconeix que, quan es tracta de serveis que, considerats conjuntament com a essencials, es comprenen en l'àrea de les competències autonòmiques, el vetllar per un funcionament regular correspon a la titularitat i la responsabilitat de les Autoritats Autonòmiques, ja que l'atribució de les potestats (art. 10.2 del RDLRT) no recau genèricament a l'Administració Pública, sinó a aquells òrgans de l'Estat que exerceixen potestats de govern, i això no exclou als òrgans de govern de les Comunitats Autònomes, integrants de l'Estat i dotats de potestats de govern.<sup>100</sup>

### *2.3 Concepte del manteniment del servei essencial*

L'art. 28.2 de la CE, com hem vist en reiterades ocasions, reconeix el dret a la vaga als treballadors per a la defensa dels seus interessos. La CE, a més de reconèixer aquest dret, esmenta que la llei post-constitucional que reguli el dret, ha d'establir unes garanties precises perquè es mantinguin els serveis essencials de la comunitat anteriorment definits. En aquest cas, ens centrarem en que fa referència la CE quan parla de establir unes garanties per tal de mantenir aquests serveis qualificats com a essencials.

Una del les qüestions que hem de tenir en compte, abans de definir el concepte, és diferenciar els serveis mínims en cas de vaga en els serveis essencials amb els serveis de seguretat i manteniment a respectar en cas de vaga. Ambdues qüestions són objecte de regulació legal al RDLRT, en els articles 10.2 i 6.7, respectivament. L'art. 6.2 del Real Decret exposa que “el Comitè de Vaga haurà de garantir durant la mateixa, la prestació dels serveis necessaris per a la seguretat de les persones i de les coses, manteniment de locals, maquinària, instal·lacions, matèries primes i qualsevol altra atenció que fos precisa (...)”. Cal diferenciar aquestes dues qüestions ja que TC, en reiterades ocasions, utilitza el terme “serveis mínims” per a les garanties que s'estableixen per al manteniment dels serveis essencials i per els serveis mínims que s'han de mantenir per a

---

<sup>99</sup> Bautista Vivero Serrano, Juan. *La huelga en los Servicios esenciales*. 1ª Ed. La Laguna: Lex Nova. 2002. Pàg. 247.

<sup>100</sup> Consultar STC 122/1990, de 2 de juliol (Fonament jurídic 2).

la seguretat de les persones o coses o per al manteniment dels béns, elements i materials propietat de l'empresa.<sup>101</sup>

En primer lloc, una diferència entre els dos conceptes és que la garantia del manteniment dels serveis essencials per a la comunitat neix de la Carta magna<sup>102</sup>, mentre que la garantia dels serveis de seguretat i manteniment presenta un matís exclusivament legal. A més, també es diferencien en l'objecte que presenten cadascun dels serveis, en quant que els serveis de seguretat i manteniment tenen per objectiu possibilitar una immediata continuació de l'activitat, ja que aquests vetllen per la tutela dels béns i instal·lacions de l'empresa i de la seva supervivència econòmica. Els serveis de seguretat i manteniment s'estableixen a través de la negociació entre l'empresari i el comitè de vaga, mentre que el manteniment dels serveis essencial venen establerts per l'autoritat governamental. Per últim, el manteniment d'uns serveis mínims tenen una naturalesa productiva, ja que tenen la finalitat de que les activitats segueixin desenvolupant-se, en canvi els serveis de seguretat i manteniment únicament protegeixen el patrimoni empresarial, sense la necessitat que es produeixi alguna activitat de producció.<sup>103</sup>

Un cop exposats aquests matisos, cal entrar en més profunditat en l'estudi del concepte de les garanties del manteniment dels serveis essencials. A efectes de la falta d'una llei reguladora del dret a la vaga i que el RDLRT no presenta una definició del concepte de manteniment, de nou ens hem de remetre a alguns pronunciaments de la jurisprudència ordinària amb una sòlida elaboració doctrinal del TC.<sup>104</sup> El primer pronunciament del TC en aquesta matèria va ser en la sentència 11/1981, de 8 d'abril:

“en la mesura en que la destinatària i creditora de tals serveis és tota la comunitat sencera i els serveis són al mateix temps essencials per a ella, la vaga no pot imposar el

---

<sup>101</sup> Monreal Bringsvaerd, Erik. *Huelga en Servicios esenciales: análisis de la jurisprudencia española*. 1ª Ed. València: Tirant Lo Blanch. 2008. Pàg. 112.

<sup>102</sup> Elorza, Antonio: “*En los últimos tiempos se ha generalizado el uso de la expresión Carta Magna como sinónimo de Constitución, más concretamente de nuestra Constitución de 1978*”. ( El País, 14 d'octubre de 1998). [http://elpais.com/diario/1998/10/14/opinion/908316006\\_850215.html](http://elpais.com/diario/1998/10/14/opinion/908316006_850215.html) [Consulta: 9 d'abril 2016].

<sup>103</sup> Monreal Bringsvaerd, Erik. *Huelga en Servicios esenciales: análisis de la jurisprudencia española*. 1ª Ed. València: Tirant Lo Blanch. 2008. Pàg. 113-114.

<sup>104</sup> Bautista Vivero Serrano, Juan. *La huelga en los Servicios esenciales*. 1ª Ed. La Laguna: Lex Nova. 2002. Pàg. 167.



sacrifici dels interessos dels destinataris dels serveis essencials. El dret a la comunitat d'aquestes prestacions vitals és prioritari respecte del dret a la vaga.<sup>105</sup>

Aquesta aproximació que estableix el TC és absolutament descentrada, ja que gran part dels interessos de la comunitat són prioritària davant dels interessos dels treballadors a través de la vaga, és a dir, que els interessos dels treballadors desapareixen davant dels interessos inherents a tota la comunitat. Diem que es descentrada ja que la Constitució busca un equilibri entre els interessos en conflicte i aquesta pronunciació no s'ajusta a tal objectiu.<sup>106</sup> El TC va deixar de raonar en termes de preferència d'uns interessos sobre els altres quan s'ocupa de definir el concepte de manteniment dels serveis essencials. Per tant, la segona interpretació que donarem esdevindrà la més adient, sent la primera un mer recurs teòric.<sup>107</sup>

El TC va establir una aproximació del concepte de manteniment dels serveis essencials, posterior a la sentència 11/1981, de 8 d'abril. Entre d'altres<sup>108</sup>, la sentència 56/1986, de 24 d'abril estableix que aquest terme (el manteniment) exclou aquelles garanties ordenades al funcionament normal de l'activitat. Mantenir un servei implica la prestació dels treballs necessaris per a la cobertura mínima dels drets, llibertats i béns que el propi servei satisfà, però sense arribar al nivell de rendiment habitual (Fonament jurídic 3). Aquesta definició es caracteritza per anar únicament dirigida a un tipus de garantia, sent el punt dèbil del pronunciament: l'establiment de serveis mínims. Punt dèbil que porta a la doctrina a matissar la definició que dona el TC amb l'objectiu d'acomodar-la a la teoria de la pluralitat de mesures que garanteixen el manteniment. El resultat del matís, és a dir, oferir una definició de manteniment de serveis que englobi totes les garanties inherents a ell, és el següent: “mantener el servicio esencial significa establecer una cobertura adecuada para preservar los intereses esenciales que dicho servicio satisface”.<sup>109</sup>

Encara que anteriorment hem esmentat el significat del concepte de manteniment dels serveis donat per el TC i la doctrina, aquest es caracteritza per ser un concepte jurídic indeterminat, la qual cosa comporta no poder definir amb exactitud el contingut del

---

<sup>105</sup> Consultar Fonament jurídic 18.

<sup>106</sup> Bautista Vivero Serrano, Juan. *op.cit.* Pàg. 166.

<sup>107</sup> Bautista Vivero Serrano, Juan. *op.cit.* Pàg. 167.

<sup>108</sup> També consultar SSTC 43/1990, de 15 de març, F. 5.e); 184/2006, de 19 de juny, F. 3.d).

<sup>109</sup> Bautista Vivero Serrano, Juan. *La huelga en los Servicios esenciales*. 1ª Ed. La Laguna: Lex Nova. 2002. Pàg. 168-169.

manteniment, és a dir, l'equilibri entre els interessos del conflicte. Per tant, el manteniment dels serveis no es caracteritza per poder-se fixar *a priori*, a diferència de l'establiment dels serveis essencials, que és possible i convenient.<sup>110</sup>

El manteniment dels serveis essencials està directament relacionat amb la fixació d'uns serveis mínims. L'art. 28.2 de la CE assenyala que s'han de garantir els serveis essencials per a la comunitat, és a dir, els drets, llibertats i béns que satisfan aquest serveis. A través de la fixació d'uns serveis mínims dels serveis essencials, s'assegura la satisfacció d'aquests drets i béns fonamentals per a la comunitat, encara que existeixi una declaració de vaga en el servei. Per tant, els serveis mínims es conformen com una garantia del manteniment dels serveis essencials<sup>111</sup>.

Un dels requisits que s'ha de tenir en compte en les vagues que afecten a serveis essencials (és a dir, on el dret de vaga queda limitat davant del manteniment d'uns serveis essencials i/o serveis públics), és que aquestes han d'anar acompanyades per procediments de conciliació i arbitratge adequats, imparcials i ràpids, en els quals els interessats han de poder participar-hi durant totes les etapes de la vaga. Aquest procés d'arbitratge sempre ha de garantir les condicions de imparcialitat de l'àrbitre, el que comporta l'existència del consentiment d'ambdues parts sobre la persona escollida.<sup>112</sup>

D'altra banda, a conseqüència de la demanda del servei, hi ha la possibilitat que en les vagues de duració limitada, es pugui concertar l'activitat amb altres empreses o organismes que satisfacin el mateix servei. En aquells serveis on existeixin empreses privades paral·leles que ofereixin el mateix servei (com per exemple correus o trens de mitja distància), es permet la concessió temporal del servei a d'altres organitzacions, que els atenen pels seus propis medis i personal. Part del cost del servei resta cobert amb l'estalvi de les retribucions del personal vaguista.<sup>113</sup>

---

<sup>110</sup> Bautista Vivero Serrano, Juan. *op.cit.* Pàg. 169.

<sup>111</sup> Directors, Sala Franco, Tomás, Goerlich Peset, José María; coordinadora, López Terrada, Eva; autors, Altés Tárrega, Juan Antonio, [et.al]. *Negociación y conflicto colectivo en la Unión Europea*. València: Tirant lo Blanch. 2013. Pàg. 334.

<sup>112</sup> Ojeda Avilés, Antonio. *Derecho Sindical*. 8ª Ed. Sevilla: Tecnos. 2003. Pàg. 545.

<sup>113</sup> Ojeda Avilés, Antonio. *op.cit.* Pàg. 545-546.

## 2.4 Efectes

Els efectes a que es refereix aquest apartat es vinculen a tots aquells que es produeixen en la situació d'incompliment dels serveis mínims de forma eventual<sup>114</sup>. Cal tenir en compte que aquesta matèria es caracteritza per no presentar una regulació específica al respecte, i no ha resultat d'una especial atenció per als Tribunals Espanyols.<sup>115</sup>

A conseqüència de l'incompliment dels serveis essencials, se'n deriven diferents efectes: d'una banda els que fan referència a la legalitat de la vaga (i a la seva qualificació com a il·legal) i, d'altra banda, els que fan referència als treballadors que, havent estat designats, no s'han presentat a cobrir els serveis mínims.<sup>116</sup>

A més a més del fet de que la vaga pugui ser qualificada com il·legal, també hem de tenir en compte tant les conseqüències que suposa per als treballadors vaguistes com les responsabilitats que se'n deriven, els efectes negatius sobre les relacions individuals de treball i de Seguretat Social i la possibilitat de substitució dels treballadors en vaga. Una línia de pensament, referent a la qualificació de la vaga com a il·lícita, exposa que, segons la titularitat individual o col·lectiva, els efectes varien. El que ve a dir és que, si l'incompliment es duu a terme de forma col·lectiva (per instruccions que han estat dirigides per un subjecte col·lectiu), la vaga serà declarada com a il·lícita en base l'art. 11.d) del RDLRT. Ara bé, si l'incompliment és de caràcter individual, les conseqüències no afectaran a la totalitat de treballadors de la vaga, sinó que, únicament, afectaran a aquells que, havent estat designats per a cobrir els serveis essencials, no hagin complert tal obligació.<sup>117</sup>

També cal esmentar aquells efectes deguts a l'incompliment dels serveis mínims i que deriven a la responsabilitat disciplinària laboral dels subjectes que ho han incomplert. Per imposició unilateral de l'empresari, pot derivar a un acomiadament disciplinari del treballador. Aquest aspecte crida l'atenció ja que l'incompliment de mantenir aquests serveis mínims afecta als interessos de la comunitat, en quant als béns constitucionalment protegits, els drets fonamentals i les llibertats públiques. Per tant,

---

<sup>114</sup> Per exemple, l'incompliment dels serveis mínims fixats, en una vaga convocada en una aerolínia durant la Setmana Santa. L'incompliment és eventual ja que la vaga es produeix en un període determinat. En aquest sentit, v. STC 43/1990, de 15 de març.

<sup>115</sup> Fernández Prol, Francisca. *La Huelga en los Servicios Esenciales de la Comunidad: Algunas propuestas sobre un modelo de regulación*. 1ª Ed. Vigo: Consejo Económico y Social. 2005. Pàg. 169.

<sup>116</sup> Sala Franco, Tomás. *Derecho sindical*. València: Tirant Lo Blanch. 2013. Pàg. 382.

<sup>117</sup> Fernández Prol, Francisca. *La Huelga en los Servicios Esenciales de la Comunidad: Algunas propuestas sobre un modelo de regulación*. 1ª Ed. Vigo: Consejo Económico y Social. 2005. Pàg. 169-170.

resulten ser qüestions que no afecten a l'empresa, però queda a la mans de l'empresari adoptar les respectives mesures. L'acomiadament establert en aquest apartat, s'ha de regular en base a l'art. 54.2 de l'ET a causa de la inexistència d'una regulació específica. L'article exposa les conductes considerades d'incompliment contractual, com les reiterades faltes d'assistència, indisciplina, desobediència o transgressió de la bona fe contractual. De nou, ens trobem davant d'una incongruència referent a aquesta matèria, ja que la doctrina jurisprudencial ha exposat que s'ha de realitzar un examen individualitzat de cada conducta perquè resulti un acomiadament disciplinari, exclouent l'aplicació de criteris objectius per al seu anàlisi. Per tant, no és possible una aplicació automàtica del acomiadament disciplinari per incompliment del manteniment dels serveis essencials. Un dels criteris que determinen l'acomiadament disciplinari són les notes de "culpabilitat" i de "gravetat". L'existència d'una influència sindical (organització sindical o representació sindical) podria disminuir la gravetat i culpabilitat dels subjectes individuals i, per tant, veiem que els subjectes col·lectius també presenten una sèrie de responsabilitats si la seva actuació ha estat determinant en l'incompliment dels serveis mínims.<sup>118</sup>

Per acabar, també existeixen efectes per a l'empresari i per a l'autoritat governamental. En aquest cas, hi és d'aplicació el poder de direcció que gaudeix l'empresari ja que aquest pot substituir aquells treballadors que han incomplert els serveis mínims en aplicació de l'art. 6.5 del RDLRT<sup>119</sup>. L'autoritat governamental, en situacions d'especial gravetat com, la negació dels treballadors designats a realitzar els serveis mínims<sup>120</sup>, procedirà a la designació de nous treballadors o efectius militars, perquè es puguin desenvolupar.<sup>121</sup>

## 2.5 Serveis públics afectats

Com hem vist anteriorment, els serveis essencials són aquells que pretenen satisfer drets i interessos que són, a la vegada, necessaris per a la comunitat. Per essencials s'ha d'entendre com els béns constitucionalment protegits, els drets fonamentals i les

---

<sup>118</sup> Fernández Prol, Francisca. *La Huelga en los Servicios Esenciales de la Comunidad: Algunas propuestas sobre un modelo de regulación*. 1ª Ed. Vigo: Consejo Económico y Social. 2005. Pàg. 172-173.

<sup>119</sup> Fernández Prol, Francisca. *op.cit.* Pàg. 174.

<sup>120</sup> Ojeda Avilés, Antonio. *Derecho Sindical*. 8ª Ed. Sevilla: Tecnos. 2003. Pàg. 547.

<sup>121</sup> Directors, Sala Franco, Tomás, Goerlich Peset, José María; coordinadora, López Terrada, Eva; autors, Altés Tárrega, Juan Antonio, [et.al]. *Negociación y conflicto colectivo en la Unión Europea*. València: Tirant lo Blanch. 2013. Pàg. 335.

llibertats públiques.<sup>122</sup> Per tant, l'essencialitat del servei és a causa del resultat que pretén tal servei o activitat.<sup>123</sup>

Un dels primers serveis que analitzarem serà el transport ferroviari. El TC pretén posar en relació la definició anterior amb els serveis de transport ferroviari i, exposa que, en primer lloc, s'ha de tenir en compte si es considera com un servei essencial el transport ferroviari en la seva totalitat o si és essencial tant sols una part o una quota del total de l'organització ferroviària. El TC, en base a la fonamentació anteriorment citada, considera que és essencial el lliure exercici dels drets constitucionals i gaudir lliurement dels béns constitucionalment protegits i, per tant, en el cas dels transports ferroviaris, es tradueix en la llibertat de moviment de les persones pel territori nacional i en la distribució de mercaderies necessàries per a la ordenada i organitzada vida comunitària. Per tant, no hi ha un "transport ferroviari essencial", sinó que l'exigència del seu funcionament dependrà de quan es satisfacin determinats béns<sup>124</sup> i interessos.<sup>125</sup>

D'altra banda, el transport aeri, aplicant la doctrina anteriorment citada, pot arribar a ser considerat un servei essencial ja que, a través del seu servei, els ciutadans poden satisfer drets que són protegits per nostre ordenament jurídic des d'un nivell alt, és a dir, reconeguts pel propi text constitucional, com poden ser el dret a la lliure circulació pel territori (art. 19 de la CE), entre d'altres.<sup>126</sup>

També es pot fer referència a altres tipus de transports a l'hora de determinar-los com a serveis essencials. El TC, en una de les seves sentències, assenyala que el transport subterrani, en aquest cas el Metro de Madrid, es qualifica com un servei essencial ja que s'ajusta perfectament a les notes definitòries dels serveis essencials. El Tribunal exposa que aquest servei satisfà drets com la lliure comunicació (entesa com l'aproximació entre diferents llocs que proporciona el transport subterrani) i circulació i l'accés al

---

<sup>122</sup> Entre d'altres, SSTC 26/1981, de 17 de juliol (F.J. 10); 51/1986, de 24 d'abril (F.J.2); 53/1986, de 5 de maig (F.J.2); 184/2008, de 19 de juny (F.J.3).

<sup>123</sup> Consultar STC 53/1986, de 5 de maig (Fonament jurídic 2).

<sup>124</sup> Quan la satisfacció de béns i interessos, com el dret a la lliure circulació de persones, el desenvolupament de la vida quotidiana dels ciutadans, com l'interès de poder accedir al lloc de treball, exigeix el funcionament del ferrocarril, podrà dir-se que és essencial per aquells fins. En aquest sentit, v. STC 26/1981, de 17 de juliol.

<sup>125</sup> Consultar STC 26/1981, de 17 de juliol (Fonament jurídic 10).

<sup>126</sup> Consultar STC 51/1986, de 24 d'abril (Fonament jurídic 2).

treball, al lloc de residència o als centres en els quals els ciutadans obtenen la prestació de drets fonamentals.<sup>127</sup>

També determina el TS, en la sentència de 11 d'abril de 1991, que els serveis que es presta a les escoles infantils són considerats com a serveis essencials ja que s'ha de fixar uns serveis mínims. Si cap escola infantil no oferís tals servei, els pares, per la necessitat de tenir cura dels seus fills de poca edat, no podrien assistir al treball o participar a la vaga i, per tant veiem que afecta a altres drets reconeguts a la comunitat (F.J. 2).

També, la jurisprudència determina com a essencial els serveis de neteja. La sentència del TS de 13 de juny de 1990, determina els serveis de neteja en centres hospitalaris com un servei essencial ja que és indispensable per evitar possibles focus d'infeccions o situacions que puguin afectar a la salut o a la vida de les persones hospitalitzades (F.J.2). El TS ha exposat que també poden qualificar-se com essencials els serveis de neteja els que es desenvolupen en altres tipus de locals, com en Ajuntaments, de mercats o de locals o edificis de la província. També els menjadors escolars ja que privar dels àpats de forma total vulnera els drets constitucionals a la salut i a l'educació si es priva l'assistència a les classes. A més, s'hi afegeix els titulars d'aquests drets específics, els nens, que es caracteritzen per ser més vulnerables i amb necessitat de protecció per part de la societat (F.J.3).

Un dels serveis una mica polèmics són els serveis culturals, ja que hi tenen cabuda diferents activitats però tenint un diferent tracte cadascuna d'elles. Un exemple són els Museus. El TS defensa que el Museu proporciona accés a la cultura, sent aquest un dret reconegut constitucionalment (art. 44.1 CE), encara que no tingui un rang fonamental. En canvi, aquesta postura constitucional presenta una sèrie de matisos ja que el TS, en la sentència del 26 de juliol de 1990, determina que no es necessari la fixació de serveis mínims si es priva dels recursos culturals en un període de temps breu.<sup>128</sup>

---

<sup>127</sup> Consultar STC 53/1986, de 5 de maig (Fonament jurídic 4).

<sup>128</sup> Ceinos Suárez, Ángeles. *La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de huelga*. 1ª Ed. Granada: Comares. 2000. Pàg. 75-77.

## CAPÍTOL III. VAGUES IL·LEGALS I ABUSIVES.

### 3.1 Anàlisi legal

La STC de 8 d'abril de 1981 exposa que el contingut essencial del dret a la vaga consisteix en un cessament de l'activitat laboral, en qualsevol de les manifestacions o modalitats que pugui presentar. Però el TC continua exposant que, encara que el contingut essencial del dret consisteixi en el cessament del treball en qualsevol de les seves manifestacions, el legislador, en la regulació de l'exercici del dret, pot determinar certes modalitats de cessament del treball com abusives (F.J 10).<sup>129</sup> El que ve a exposar el TC consisteix en que, els treballadors, en l'exercici del seu dret, tinguin la capacitat i facultat de decidir sobre quina modalitat de vaga defensaran els seus interessos davant del conflicte laboral, però respectant el criteri de legalitat utilitzat pel legislador.

És necessari assenyalar que el TC no considera com inconstitucional que el legislador corresponent a cada moment històric, exclogui certes modalitats de vaga. En especial, cal fer esment del fonament jurídic 7 de la sentència de 8 d'abril de 1981, ja que el TC atribueix al legislador la regulació de l'exercici del dret, que podrà ser més restrictiva o oberta, en funció de les directives polítiques que segueixi, però sense sobrepassar en contingut essencial del dret (art. 53 de la CE<sup>130</sup>). El Tribunal continua exposant que el reconeixement al dret de vaga no té perquè incloure necessàriament totes les modalitats i formes, ni totes les possibles finalitats i menys encara tots el tipus d'accions directes dels treballadors.<sup>131</sup>

El dret de vaga comprèn la facultat de declarar-se en vaga i la facultat d'escollir la modalitat de la vaga, la qual també forma part del contingut essencial del dret. Però la facultat d'elecció de la modalitat només es podrà moure entre aquells tipus o modalitats que la llei que en reguli l'exercici hagi admès. Per tant, la facultat d'elecció que gaudeixen els treballadors també es veu afectada per límits legalment establerts. El TC segueix exposant que el legislador serà el que considerarà com a il·lícits o abusius alguns tipus de vaga amb el requisit indispensable de que justifiqui la decisió

---

<sup>129</sup> Matía Prim, Javier. *El Abuso del Derecho de Huelga: Ensayo sobre la regulación del derecho de huelga en el Ordenamiento español*. 1ª Ed. Madrid: Consejo Económico y Social. 1996. Pàg. 34.

<sup>130</sup> “*Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a).*”

<sup>131</sup> Matía Prim, Javier. *El Abuso del Derecho de Huelga: Ensayo sobre la regulación del derecho de huelga en el Ordenamiento español*. 1ª Ed. Madrid: Consejo Económico y Social. 1996. Pàgs. 35-36.

legislativa. A més, afegeix que els tipus o modalitats que el legislador ha admès com a legals, han de ser suficients perquè les finalitats principals del dret siguin eficaces i que reconeguin el dret a la vaga com a tal.<sup>132</sup>

Com a conclusió referent a aquest tema, pot afirmar-se que existeixen altres formes<sup>133</sup> de conflicte que pretenen exercir una pressió i no necessàriament tenen a veure amb el cessament del treball. Per tant, la llei actua amb cura en vers algunes modalitats de pressió, limitant el seu abast o determinant la seva licitud, com és el cas de l'art. 7.2 del RDLRT. Aquest redactat legal considera com a il·lícites o abusives les vagues rotatòries<sup>134</sup>; aquelles que s'efectuen per part dels treballadors que desenvolupen el seu treball en sectors estratègic i tenen com a finalitat interrompre el procés productiu<sup>135</sup>; les de "zel" i reglament<sup>136</sup>; i en general, totes aquelles formes d'alteració col·lectiva diferent a la vaga.<sup>137</sup> A més, El RDLRT ofereix un article el qual descriu totes aquelles vagues que són considerades com a il·legals en l'ordenament jurídic espanyol<sup>138</sup>, en concret en el seu article 11.

Cal fer especial referència als dos tipus de conceptes que ens ofereix el RDLRT, les vagues abusives o il·lícites i les vagues il·legals, per tant, cal endinsar-se en la distinció entre ambdós conceptes. La pròpia llei separa en dos articles diferents cadascun dels tipus de vagues i ha estat aquesta qui n'ha fet la distinció. Primerament, cal fer una distinció entre el concepte il·lícit i il·legal, ja que en un principi sembla que els termes tinguin un significat gairebé afí. Però la llei els distingeix d'una forma ben nítida ja que cada expressió ve regulada en articles diferents. Bé, en el cas del dret a la vaga, el terme il·lícit faria referència a allò que és contrari al Dret en general, és a dir, contrari a aquelles regles o principis generals. En canvi, el terme il·legal faria referència a un acte

---

<sup>132</sup> Matía Prim, Javier. *El Abuso del Derecho de Huelga: Ensayo sobre la regulación del derecho de huelga en el Ordenamiento español*. 1ª Ed. Madrid: Consejo Económico y Social. 1996. Pàg. 36.

<sup>133</sup> Com per exemple, endarrerir el procés de producció o un compliment estricte de la normativa, que provoca una pertorbació en el funcionament normal del procés productiu.

<sup>134</sup> Aquelles que es produeixen en dies intermitents faltant la totalitat del personal de l'empresa. En aquest sentit, v. STCT de 21 de gener (1981/591).

<sup>135</sup> Aquelles que només participen els que ocupen certs llocs de treball essencials en els processos productius, impeding el desenvolupament normal de l'activitat. En aquest sentit, v. STCT de 21 de gener (1981/591).

<sup>136</sup> Aquelles vagues que fan referència a un minuciós compliment de l'activitat, mostrant una extraordinària atenció per als detalls. Per exemple, una vaga d'aquest tipus suposaria que els professors tardessin mesos en qualificar exàmens. En aquest sentit v. Matía Prim, Javier. *op.cit.* Pàg. 490.

<sup>137</sup> Ceinos Suárez, Ángeles. *La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de huelga*. 1ª Ed. Granada: Comares. 2000. Pàg. 63.

<sup>138</sup> Com les vagues que no compleixen els requisits formals que estipula el RDLRT, com l'adopció d'un acord exprés en el moment de declaració de la vaga (art. 3.1 del RDLRT) o el compliment dels requisits del preavís (art. 3.3 del RDLRT), entre d'altres.



contrari a una llei específica. Per tant, les expressions il·lícit o lícit defineixen la adequació o inadequació de la vaga al Dret. Tanmateix, la il·licitud es pot produir per a l'incompliment d'una llei específica (la vaga il·legal) o per l'incompliment de l'exercici adequat del dret a la vaga (la vaga abusiva).<sup>139</sup> Però, el nostre ordenament jurídic determina una distinció clara entre les vagues abusives i les vagues il·legals, deixant aquesta distinció en un segon pla.<sup>140</sup>

La distinció principal entre les vagues il·lícites i les vagues abusives, es fonamenta en que, en el primer cas la legalitat afectaria, a la finalitat i objectius de la vaga i als requisits procedimentals per a la convocatòria i gestió de la vaga; i l'abús del dret, en quant a les modalitats de vaga que es duen a terme, els medis i les formes que cada vaga utilitza per assolir els seus objectius.<sup>141</sup>

Un dels elements que distingeix la legalitat de la vaga o l'abús de dret a la vaga, és el tipus d'interessos que la vaga persegueix. Parlem de legalitat de la vaga quan persegueix interessos de caràcter públic o general i, quan la vaga vulneri uns interessos privats, estarem davant d'una qualificació d'abús. Però, cal afegir que no és un criteri que marqui la fonamental diferenciació entre els dos tipus de qualificacions. A més, no es pot parlar sempre de que les vagues considerades il·legals persegueixin un interès públic o general. Per exemple, en el cas de les vagues polítiques, prohibides en l'art. 11 del RDLRT, es veu clarament que aquestes sí que persegueixen un interès públic o general ja que són impulsades per interessos polítics. En canvi, en els casos de les vagues novatòries i les vagues de solidaritat, és més confús afirmar que els interessos que persegueixen són de caràcter públic o general, ja que en el cas de les vagues novatòries, aquelles que pretenen un incompliment<sup>142</sup> del que ha estat pactat en conveni col·lectiu o per laudo, el compromís ha estat pactat entre les parts. Pel que fa a les vagues de solidaritat, ja que en aquest cas el que es pretén defensar el l'interès de l'empresari<sup>143</sup>, però es considera que no es determinant en aquest debat, ja que es

---

<sup>139</sup> Els conceptes il·legal i il·lícit no són contraris sinó que cadascun correspon al tipus de normes que es vulneren, és a dir, s'apliquen en funció de la norma que s'incompleix. Sobre aquest tema v. Matía Prim, Javier. *El Abuso del Derecho de Huelga: Ensayo sobre la regulación del derecho de huelga en el Ordenamiento español*. 1ª Ed. Madrid: Consejo Económico y Social. 1996. Pàg.91.

<sup>140</sup> Matía Prim, Javier. *op.cit.* Pàg.89-92.

<sup>141</sup> Matía Prim, Javier. *op.cit.* Pàg. 99-100.

<sup>142</sup> Aquelles vagues dirigides a modificar el que està establert en el conveni col·lectiu, en aquest sentit STSJ de Madrid 736/2003, de 3 d'octubre;

<sup>143</sup> Entès com el cessament del treball i la pertorbació normal del procés productiu, ja que es pensa que no s'hauria de veure afectat per un conflicte aliè sobre el que no hi té directament capacitat d'incidència i per uns interessos que personalment no pot satisfer. V. al respecte Matía Prim, Javier. *op.cit.* Pàg. 104.

declaren que són pràcticament inexistents per falta de posar en pràctica la qualificació de legalitat d'aquests tipus de vaga.<sup>144</sup>

### 3.2 *Les vagues il·legals.*

La vaga es caracteritza per ser una mesura, a través de la qual, els treballadors puguin aconseguir uns objectius comuns, els quals per altres vies no es podrien assolir. A través de la vaga es poden perseguir diferents finalitats, però no totes elles són considerades com a legals. L'art. 11 del RDLRT determina quins tipus de vagues són considerades il·legals: aquelles que s'iniciïn o es sostinguin per motius polítics o qualsevol altra finalitat aliena al interès professional dels treballadors afectats; quan siguin de solidaritat o de recolzament, a menys que afecti al interès professional de qui la promoguin o la sostinguin; quan tinguin per objecte alterar, en el seu període de vigència, el que ha estat pactat en un conveni o el que s'ha establert per laudo; i quan es produeixi infringint el que disposa el RDLRT, o el que s'ha pactat en el conveni col·lectiu per a la solució de conflictes.<sup>145</sup> Per tant, el criteri principal que determina si les vagues poden ser qualificades com a il·legals, és el tipus de finalitat o objectius que els treballadors volen intentar assolir, a través d'aquesta. A més, la legalitat de la vaga també es pot basar en un incompliment de requisits de forma, com per exemple, un incompliment de la comunicació de la vaga o el preavís.<sup>146</sup> De fet, el subjecte que determina la il·legalitat o legalitat de la vaga, és a dir, una qüestió de legalitat, correspon als òrgans judicials ordinaris, segons exposa el TC.<sup>147</sup>

#### 3.2.1 *Tipus*

En primer lloc, l'art. 11 del RDLRT, en parla de les anomenades vagues polítiques, aquelles que són promulgades per interessos polítics o qualsevol altre tipus de vaga que, persegueixi una finalitat aliena a l'interès professional dels treballadors afectats. El Tribunal Central de Treball (RTCT 1987/9080) entén que la il·legalitat que declara l'art. 11.a), queda exclusivament reduïda a les vagues que ofereixen un significat essencialment polític, per presentar una finalitat aliena als interessos que són propis de la categoria de treballadors. Tal hi com exposa la sala, aquesta conclusió es recolza amb diverses decisions del Comitè de Llibertat Sindical del Consell d'Administració de la

---

<sup>144</sup> Matía Prim, Javier. *op.cit.* Pàg. 102-104.

<sup>145</sup> Ceinos Suárez, Ángeles. *La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de huelga.* 1ª Ed. Granada: Comares. 2000. Pàg. 48.

<sup>146</sup> Consultar STC 40/1995, de 13 de febrer (Antecedents de dret 2).

<sup>147</sup> Consultar STC 332/1994, 19 de desembre (Fonament jurídic 3).

O.I.T, ja que afirma que la vaga de caràcter purament política, no forma part de l'àmbit dels principis de la llibertat sindical. Per tant, afirma que la prohibició de les vagues que no presentin una finalitat de caràcter professional o tinguin per objecte exercir pressió sobre el Govern en matèria de política o que vaguin dirigides contra la política del Govern, sense que el seu objecte sigui un conflicte de treball, no constitueix una violació de la Llibertat Sindical.<sup>148</sup> Per exemple, una situació de vaga en una empresa que es caracteritza per ser una Corporació Pública, com un ajuntament, el qual és l'ocupador dels seus treballadors i, és l'òrgan de govern dels ciutadans d'un municipi. En una de les sentències del Tribunal Superior de Justícia de Andalusia, davant d'aquesta situació, exposa que, en les vagues que es realitzin davant una Corporació Pública, la declaració de legalitat ve determinada en funció de l'interès que persegueixin els treballadors, és a dir, si aquests protesten en contra de les decisions dels poders públics que afectes directament als seus interessos professionals, ens trobem davant d'una vaga legalment acceptada. En canvi, si les reivindicacions excedeixen de l'àmbit laboral, ens trobem davant d'una vaga il·legal.<sup>149</sup>

Tampoc es poden justificar aquelles vagues de solidaritat o de suport<sup>150</sup>, segons l'art. 11.b) del RDLRT, a menys que afecti l'interès professional dels treballadors que promoguin o sostinguin la vaga. El TC afirma que admetre les vagues de solidaritat o suport com a il·legals no permet que els conflictes s'estenguin d'una forma indefinida, i que subjectes aliens al conflicte, hi intervinguin. El TC fa referència al redactat constitucional en quant, exposa que el dret a la vaga es reconeix als treballadors per a la defensa dels seus interessos i, per tant, exclou aquelles manifestacions en defensa d'altres interessos aliens als dels propis vaguistes<sup>151</sup>. Però el TC, segueix exposant que els interessos defensats durant la vaga no tenen necessàriament que ser interessos dels vaguistes, sinó que també poden ser interessos de la categoria dels treballadors.<sup>152</sup>

Per exemple, el TSJ de Catalunya declara legal una vaga fonamentada en la mort d'un treballador del Grup Seat. A la vaga s'hi adhereix una treballadora que hi presta serveis de forma fixa, encara que treballa per una empresa externa a aquest. Els sindicats van convocar la vaga a efectes de protestar per l'elevat índex d'accidents de treball en aquell

---

<sup>148</sup> Consultar STCT de 21 d'abril (1987/980), (Fonament jurídic 3).

<sup>149</sup> Consultar STSJ d'Andalusia, Sevilla 562/2007, de 13 de febrer (Fonament jurídic 3).

<sup>150</sup> Enteses com aquelles vagues per a la defensa d'interessos aliens als dels propis treballadors i a favor d'altres. En aquest sentit v. SAN 45/2005, de 10 de maig (Fonament jurídic 5).

<sup>151</sup> Consultar STC 11/1981, de 8 d'abril (Fonament jurídic 21).

<sup>152</sup> Entre d'altres, STC 11/1981, de 8 d'abril (F.J. 21); STC 36/1993, de 8 de febrer (F.J.3).

centre. En aquest cas, el tribunal declara legal l'adhesió a la vaga ja que afecta a l'interès dels treballadors que presten els seus serveis en un determinat grup empresarial, encara que no en formin part.<sup>153</sup> Per tant, els interessos professionals dels treballadors no venen determinats pel tipus d'activitat que desenvolupen o per quina empresa ho fan, sinó que els treballadors poden defensar (a través de la vaga) aquells interessos que afectin a la categoria de treballador com a tal.

Per últim, cal fer esment que aquella vaga contra el acomiadament de companys de treball, es considera "interessada" i, en conseqüència, lícita per la jurisprudència.<sup>154</sup>

La STC 11/1981 de 8 d'abril, declara l'adverbi "directament" com a inconstitucional, referent a l'art. 11.b) del RDLRT. El Tribunal exposa que es podran defensar els interessos dels treballadors de la mateixa categoria professional (ja que poden tenir un interès que els faci solidaris amb altres treballadors) ja que no tenen que ser necessàriament els interessos "directes" dels vaguistes. Per tant, conclou que l'exigència de que l'interès professional sigui directa, restringeix el contingut essencial del dret, considerant l'expressió "directament" com a inconstitucional.<sup>155</sup>

En tercer lloc, l'art. 11 del RDLRT exposa que es consideren il·legals aquelles vagues que tinguin per objecte alterar, dins del seu període de vigència, el que ha estat pactat en un conveni col·lectiu o el que s'ha establert per laudo. Per conveni col·lectiu s'ha d'entendre com un instrument negociador, el qual es caracteritza per ser llei entre les parts, segons el Codi Civil.<sup>156</sup> D'acord amb la doctrina constitucional, la prohibició de realitzar vagues durant la vigència d'un conveni col·lectiu no és un criteri absolut, sinó que es redueix a les específicament novatòries.<sup>157</sup>

Segons el TC, res impedeix que, durant el període de vigència d'un conveni col·lectiu, es pugui realitzar una vaga quan la finalitat d'aquesta no sigui estrictament alterar el Conveni, com pot ser reclamar una interpretació del mateix o exigir reivindicacions que no impliquin la modificació del Conveni. A més, també es pot plantejar una vaga en aquells casos que es produeixi un incompliment del Conveni per part de l'empresari i en aquells casos en els que sigui aplicable l'anomenada clàusula *rebus sic*

---

<sup>153</sup> Consultar STSJ de Catalunya 4674/2007, de 21 de juny.

<sup>154</sup> Ojeda Avilés, Antonio. *Derecho Sindical*. 8ª Ed. Sevilla: Tecnos. 2003. Pàg. 561.

<sup>155</sup> Consultar fonament jurídic 21.

<sup>156</sup> Ojeda Avilés, Antonio. *op.cit.* Pàg. 562.

<sup>157</sup> Consultar STC 40/1995, de 13 de febrer (Antecedents de dret 3).

*stantibus*,<sup>158</sup> entesa com una “via que permet la modificació de les condicions contractuals de forma unilateral quan es desenvolupa un canvi de circumstàncies que, d’haver-se conegut a l’hora de de la negociació del contracte, haguessin evitat que aquest es celebrés o que es celebrés però en altres termes”.<sup>159</sup> També, existeixen d’altres circumstàncies on la vaga seria considerada lícita, com en aquelles situacions on ja s’ha produït la denuncia del conveni, encara que aquest continuï aplicant-se ja que la denuncia té com a principal objectiu iniciar noves negociacions per a un nou conveni; en conflictes d’aplicació o interpretació el conveni; o per aspectes externs al conveni o laudo.<sup>160</sup>

En el mateix sentit, moltes vegades s’hi sumen les clàusules de pau laboral, pròpies dels convenis col·lectius. El TC entén com a clàusules de pau laboral aquelles que impliquen un compromís temporal dels treballadors a no recórrer a l’exercici del dret a la vaga durant la vigència del conveni, sent aquestes part del contingut obligacional del conveni col·lectiu ja que es consagra com una obligació únicament entre les parts. El TC dictamina que les clàusules de pau laboral no es poden considerar com una restricció o límit a l’exercici del dret a la vaga.<sup>161</sup>

Per últim, l’art.11 del RDLRT fa referència a aquelles vagues que es produeixen contravenint el que disposa el RDLRT, o el que expressament s’ha pactat en conveni col·lectiu per a la solució de conflictes. Com hem exposat anteriorment, la il·legalitat de la vaga es basa en l’incompliment de requisits de forma i de fons. Per fer referència a algun exemple de vaga il·legal en base a aquest redactat legal, ens centrarem en aquelles vagues que no compleixin els requisits formals que exposa l’art. 3 del RDLRT. Es consideraran il·legals: les vagues que en la seva comunicació no es faci constar les gestions realitzades per a resoldre les diferències entre les parts implicades en el conflicte<sup>162</sup> (art. 3.3); la declaració de vaga en que no s’adopti un acord exprés en tal sentit, en cada centre de treball (art. 3.1); o que la declaració de la vaga l’acordi algun subjecte que no estigui facultat per a desenvolupar-la (art. 3.2).

---

<sup>158</sup> Consultar STC 332/1994, de 19 de desembre (Fonament jurídic 3).

<sup>159</sup> Aradilla Marqués, María José. *La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites*. 1ª Ed. València: Tirant lo Blanch. 1999. Pàg. 88.

<sup>160</sup> Ojeda Avilés, Antonio. *Derecho Sindical*. 8ª Ed. Sevilla: Tecnos. 2003. Pàg. 562.

<sup>161</sup> Consultar STC 189/1993, de 14 de juny (Fonament del dret 7).

<sup>162</sup> Consultar STC 40/1995, de 13 de febrer (Antecedents del dret 2).

### 3.3 Les vagues il·lícites o abusives.

Com hem exposat anteriorment, el legislador, a través de l'art. 7.2 del RDLRT, ha tipificat quines són aquelles modalitats de vaga que es consideren il·lícites o abusives. Enumera les vagues rotatòries; aquelles que efectuen el treballadors en sectors estratègics amb la finalitat d'interrompre el procés productiu; les de "zel" i reglament; i en general, totes aquelles formes d'alteració col·lectiva diferent a la vaga. Més endavant estudiarem el significat dels conceptes que proporciona el redactat legal però, en primer lloc, cal concretar el significat d'actes abusius o il·lícits que ofereixen, tant els Tribunals com la pròpia norma (art. 7.2 del RDLRT) i de quina manera entenen el concepte que ens proporcionen. Pel que fa als pronunciaments dels Tribunals, els treballadors vaguistes tenen dret a incomplir transitòriament el contracte de treball, però el seu exercici suposa que existeixi una proporcionalitat i uns sacrificis mutus (dels treballadors i l'empresari). Quan aquestes exigències es deixen d'observar, el Tribunal afirma que les vagues es poden considerar com abusives.<sup>163</sup> El TC ha establert uns criteris per poder efectuar aquesta qualificació. Per tant, considera que seran abusives aquelles manifestacions quan concorri alguna de les següents circumstàncies:

- L'existència d'un dany greu, buscat a propòsit pels treballadors vaguistes, més enllà del que raonablement es requereix per la pròpia activitat conflictiva;
- Un perjudici addicional o efecte multiplicador que influeix greument a l'organització i capacitat productiva de l'empresa; i
- Una falta de proporcionalitat i sacrificis mutus.<sup>164</sup>

Per al TC, les modalitats que exposa l'art. 7.2 del RDLRT tenen una presumpció "*iuris tantum*" de lícites o abusives. Això suposa que els treballadors, a través de proves, han de defensar o al·legar que la vaga que han utilitzat no es caracteritza per un abús del dret. A més, el contingut de l'article és de caràcter taxatiu, és a dir, no pot ser objecte d'interpretacions anàlogues i, per tant, el que estipula l'article textualment (les modalitats de vaga que aquest recull) és el que disposa de presumpció de licitud. A arrel del que s'ha exposat, es pot afirmar que totes aquelles modalitats de vaga que no

---

<sup>163</sup> Consultar STC 41/1984, de 21 de març (Fonament jurídic 2).

<sup>164</sup> Consultar STC 41/1984, de 21 de març (Antecedents de dret 8).

estiguin enumerades en aquest article, tenen la característica de gaudir de licitud ja que l'art. 7.2 s'ha d'interpretar des d'una vessant restrictiva.<sup>165</sup>

### 3.3.1 Tipus

Un cop estudiades les vagues abusives o il·lícites des d'una perspectiva general, en aquest apartat estudiarem de què tracta cada tipus de vaga que enumera l'art. 7.2 del RDLRT, tot oferint un concepte per a cadascuna d'elles. En primer lloc, l'article ens parla de les vagues rotatòries, les quals es "realitzen d'una manera successiva i en cadena per diferents grups de treballadors o diferents seccions de l'empresa. Una altra forma de definir-la és quan el cessament en el treball es concreta en cada fase de la vaga en un determinat nombre de treballadors, al realitzar-se d'una manera successiva i en cadena per diferents grups de treballadors o per diferents seccions de l'empresa, podent afectar a l'activitat productiva de l'empresa".<sup>166</sup> Aquesta modalitat de vaga és qualificada com abusiva ja que genera un petit perjudici per als treballadors en quant que només perden una part reduïda del seu salari i, en canvi, generen un dany molt greu per a l'empresa donat per l'efecte multiplicador que ocasiona una parada en alguna fase o moments claus en diferents processos productius.<sup>167</sup> Per tant, en aquest cas es dona una falta de proporcionalitat entre els interessos dels treballadors vaguistes i els de l'empresa, i a més entra en joc un efecte multiplicador en perjudici de l'empresa ja que influeix greument a la seva capacitat productiva. Les vagues rotatòries es caracteritzen per ser actes successius i en cadena, per la qual cosa és necessari que els treballadors que l'efectuïn actuïn en organització i conscients del tipus d'acte que es produeix. Per tant, es pot arribar a la conclusió que els treballadors vaguistes busquen aquest tipus de dany greu a l'empresa i de manera intencionada.

En segon lloc, l'art. 7.2 del RDLRT ens esmenta aquelles vagues efectuades per els treballadors que presten serveis en sectors estratègics amb la finalitat d'interrompre el procés productiu, generalment, també conegudes com a vagues estratègiques<sup>168</sup>, vagues "neuràlgiques" o de "tapón". Com la pròpia Llei indica, aquest tipus de vagues tenen l'objectiu principal de paraitzar el procés productiu o imposar el cessament del treball per a tots a causa de la decisió d'una minoria. Quan la norma fa referència a que

---

<sup>165</sup> Ceinos Suárez, Ángeles. *La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de huelga*. 1ª Ed. Granada: Comares. 2000. Pàg. 64-65.

<sup>166</sup> Consultar STSJ de Cantàbria 456/2001, de 1 de juny (Fonament jurídic 2).

<sup>167</sup> Consultar STS de 23 de desembre (Fonament Jurídic 4).

<sup>168</sup> Ceinos Suárez, Ángeles. *La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de huelga*. 1ª Ed. Granada: Comares. 2000. Pàg. 65.

aquestes vagues han d'afectar a sectors estratègics, es refereix a sectors estratègics dins de l'empresa, de manera que, amb pocs treballadors, la vaga en aquests sectors aconseguix paralitzar el procés productiu en la seva totalitat.<sup>169</sup> Com a vaga estratègica s'entén com aquella a la que són cridats selectivament treballadors que presten serveis en centres estratègics, per assolir, amb el sacrifici d'alguns, els quals amb la seva participació veurien suspès el seu contracte de treball i perdrien el seu salari, la paralització general de l'activitat de serveis de l'empresa.<sup>170</sup> Per tant, significa que l'acció de la vaga, presa per poc individus, acabi afectant a aquells treballadors no-vaguistes que no exerceixin el seu dret. Ens trobem davant d'una vaga abusiva ja que dóna lloc a un efecte multiplicador dels efectes de la vaga, és a dir, a una desorganització "excessiva".<sup>171</sup>

En aquest cas, el TS en la sentència de 3 d'abril de 1991 (3248), es va trobar davant d'un d'aquests casos. Principalment va diferenciar quan ens trobàvem davant d'una vaga estratègica i davant d'una vaga convocada per un sindicat minoritari, ja que aquesta afectava tan sols als maquinistes i als ajudants d'aquests. L'empresa (RENFE) al·legava que la vaga era estratègica ja que afectava concretament a uns treballadors, i que aquests ocupaven una posició especial dins de l'empresa. El TS va desestimar l'argument de l'empresa declarant que, el dret a la vaga que ostenten els treballadors afectats, no es pot veure perjudicada per la singular posició a l'empresa, ja que suposaria restringir el dret subjectiu a la vaga a certs col·lectius de treballadors. Per tant, va concloure que no ens trobàvem davant d'una vaga estratègica.<sup>172</sup>

En tercer lloc, la norma fa referència a les vagues de "zel" i reglament, enteses com "l'actuació organitzada dels treballadors d'una o més empreses del mateix o diferents sectors productius que consisteix en el compliment estricte de la normativa laboral, de salut i higiene i amb una rigorosa aplicació de les disposicions dels convenis laborals, causant una paralització de l'activitat empresarial com a conseqüència de tal comportament".<sup>173</sup> En aquest cas, les vagues de "zel" no es caracteritzen per un cessament de l'activitat productiva, sinó que consisteix en realitzar el treball d'una forma molt escrupolosa, seguint les normes a peu de la lletra, amb l'objectiu de

---

<sup>169</sup> Consultar STSJ de les Illes Balears 454/2009, de 4 de novembre (Fonament jurídic 7).

<sup>170</sup> Consultar STS de 30 de juny de 1990 (Fonament jurídic 8).

<sup>171</sup> Ceinos Suárez, Ángeles. *La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de huelga*. 1ª Ed. Granada: Comares. 2000. Pàg. 65-66.

<sup>172</sup> Consultar STS de 3 d'abril de 1991. En aquest sentit v. Ceinos Suárez, Ángeles. *op.cit.* pàg.66.

<sup>173</sup> Consultar STSJ de Astúries 563/2011, de 23 de maig (Fonament jurídic 4).



pertorbar l'exercici normal de l'activitat productiva en l'empresa. Per tant, aquest tipus de vagues no s'ajusten a la definició principal del dret a la vaga, ja que consisteix en el cessament del treball per tal d'exercir alguna mena de pressió per a la defensa dels interessos dels treballadors.

La vaga intermitent és una de les modalitats de vaga qualificada com abusiva encara que no figuri a l'art. 7.2 del RDLRT, ja que el seu exercici pot esdevenir abusiu.<sup>174</sup> Es tracta, doncs, d'aquelles en que s'alternen moments de normalitat laboral i de cessament de treball (hores al dia, dies a la setmana, més o any), però que ha de ser considerada com una única vaga fraccionada en el temps.<sup>175</sup> Aquestes modalitats de vaga, tenen com a objectiu donar suport a reivindicacions plantejades de manera conjunta, han de ser considerades com una única vaga fraccionada en el temps i no com una successió de vagues diferents entre elles. Per tant, la vaga intermitent és una modalitat, l'execució de la qual es divideix en diferents moments, distribuïts dins del dia o en cicles de temps superiors.<sup>176</sup>

En aquest cas, la vaga intermitent gaudeix d'una presumpció de licitud, és a dir, és un modalitat de vaga la qual, gaudeix de ser lícita fins que no es demostrï el contrari. Per tant, la presumpció "*iuris tantum*" opera a favor dels treballadors.<sup>177</sup>

“Es tracta d'una modalitat de la qual, la seva validesa s'ha de presumir i, sense que pugui excloure's que les circumstàncies concurrents la converteixin en abusiva, correspon la prova d'abús del dret a qui interressi, afirmant que, efectuant aquesta qualificació, no n'hi ha prou en que la vaga origini un dany greu a l'empresa, sinó que és precís que el dany sigui greu i hagi estat buscat pels vaguistes més enllà del que es requereix raonablement per la pròpia activitat conflictiva i per les exigències inherents a la pressió que la vaga necessàriament implica.”<sup>178</sup>

Això significa que la presumpció de licitud no es destrueix simplement aportant dades objectives sobre les pèrdues que l'empresa pateixi a conseqüència dels efectes de la vaga, sinó que és precís demostrar que els sacrificis buscats van més enllà del que requereix la pròpia activitat conflictiva i per les exigències inherents a la pressió

---

<sup>174</sup> Consultar STS de 23 de desembre de 2003 (Fonament jurídic 6).

<sup>175</sup> Consultar STJ de les Illes Canàries, Les Palmes 959/2009, de 30 de juny (Fonament jurídic 2).

<sup>176</sup> Consultar STS de 17 de desembre de 1999 (Fonament jurídic 9).

<sup>177</sup> Consultar STC 41/1984, de 21 de març (Antecedents de dret 7).

<sup>178</sup> Consultar STC 41/1984, de 21 de març (Fonament jurídic 2).

necessària que la vaga imposa.<sup>179</sup> D'entrada, correspon a l'empresari la càrrega de prova per a demostrar la intenció dels treballadors vaguistes de produir un dany greu i injustificat a l'empresa, fora del que es pugui considerar raonable<sup>180</sup> i, a més, la intenció dels treballadors a adoptar aquesta modalitat de vaga.<sup>181</sup> A més, a l'igual que les vagues de "zel" o reglament, la vaga intermitent no s'ajusta a la definició pròpia de vaga, ja que no guarda cap relació amb l'abstenció o cessament de l'activitat de treball<sup>182</sup>, sinó que el cessament es produeix de forma intermitent en el temps i no de forma continuada.

D'altra banda, existeixen altres tipus de vagues que han estat prohibides per la llei, com aquelles que es desenvolupen amb l'ocupació del lloc o centre de treball. L'art. 7.1 del RDLRT estableix que la vaga s'ha d'exercir amb el cessament del treball però amb la prohibició que els treballadors que la efectuin no ocupin el centre de treball o qualsevol de les seves dependències. En canvi, el TC ha interpretat que les vagues desenvolupades pels treballadors amb l'ocupació del lloc o centre de treball, gaudeixen d'una presumpció de legalitat sempre i quan, aquesta mesura no suposi un perjudici desproporcionat per a altres béns constitucionalment protegits, com el dret de llibertat dels treballadors no vaguistes o el dret a tota persona al respecte dels seus béns<sup>183</sup> (art. 33 CE<sup>184</sup>). Podem afirmar que no ens trobem davant d'una modalitat de vaga com a tal, sinó que és la combinació del cessament del treball amb l'acte d'ocupar el lloc o centre de treball.<sup>185</sup> En el cas que la ocupació del lloc de treball deixi de tenir un desenvolupament pacífic, la vaga pot ser qualificada com a il·lícita. Així doncs, una ocupació pacífica del lloc de treball no determina que la vaga sigui considerada il·lícita, però, si l'ocupació pacífica del lloc de treball pot afectar a altres béns constitucionalment protegits, la qualificació de la vaga pot convertir-se en il·lícita, per tant, el que s'intenta preservar són la resta de béns i drets constitucionalment protegits que poder arribar a ser afectats per actes d'aquestes característiques.<sup>186</sup> Ocupar el lloc de treball mentre un treballador està exercint el seu dret a vaga, comporta que l'està

---

<sup>179</sup> Ceinos Suárez, Ángeles. *La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de huelga*. 1ª Ed. Granada: Comares. 2000. Pàg. 67-68.

<sup>180</sup> Matía Prim, Javier. *El Abuso del Derecho de Huelga: Ensayo sobre la regulación del derecho de huelga en el Ordenamiento español*. 1ª Ed. Madrid: Consejo Económico y Social. 1996. Pàg. 48.

<sup>181</sup> Consultar STC 41/1984, de 21 de març (Fonament jurídic 2).

<sup>182</sup> Matía Prim, Javier. *op.cit.* Pàg. 48.

<sup>183</sup> Consultar STC 11/1981, de 8 d'abril (Fonament jurídic 17).

<sup>184</sup> L'art. 1 del Protocol Addicional de 20 de març de 1952 al Conveni Europeu per a la protecció dels Drets Humans i les Llibertats Públiques, ratificat per Espanya el 2 de novembre de 1990, reconeix el dret en el mateix sentit.

<sup>185</sup> Ceinos Suárez, Ángeles. *op.cit.* Pàg. 68-69.

<sup>186</sup> Ceinos Suárez, Ángeles. *op.cit.* Pàg. 69.

ocupant amb la suspensió del seu contracte de treball, en quan que, en principi, la presència del treballador a les instal·lacions no és habitual quan exerceix el seu dret a la vaga. Però, altres drets reconeguts pels treballadors, no queden suspesos quan existeix una situació de vaga en l'empresa, com el dret a l'assemblea.<sup>187</sup> En aquest cas, quan els treballadors exerceixen el dret de reunió que consagra l'art. 4 de l'ET, aquest s'ha de exercitar dins del lloc de treball, malgrat que, si ens trobem davant d'algun supòsit de l'art. 78.2 de l'ET ( si no es compleixen les disposicions d'aquesta llei; si haguessin passat menys de dos mesos des de la última reunió celebrada; si encara no s'hagués fet front a la indemnització pels danys produïts en alteracions d'alguna reunió anterior; o en el cas de tancament legal de l'empresa) l'empresari no està obligat a facilitar el centre de treball per a la realització d'assemblees. També es pot gaudir del dret de reunió a través de l'article 8.1.b) de la LOLS. Però, per afirmar que ens trobem davant d'una reunió sindical, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, cal que els reunits estiguin afiliat al sindicat que convoca tal reunió.<sup>188</sup>

### 3.4 Efectes

En aquest epígraf farem referència a quins són els efectes que produeix l'exercici de vagues il·legals, com les vagues il·lícites o abusives. Es pot afirmar que no existeix una distinció d'efectes per a cada concepte de vaga contrària a la llei (Art. 7 i art. 11 del RDLRT), és a dir, la jurisprudència laboral no ha aplicat efectes diferents per a les vagues il·legals i abusives. Afirmar que, tot i que l'art. 16 del RDLRT exposi les conseqüències per a les vagues il·legals, no s'ha exclòs la seva aplicació per a les vagues abusives. Per tant, l'art. 16 del RDLRT engloba les vagues de l'art. 7.2 i les de l'art.11, ja que si solament tingués efecte per a les vagues il·legals (art. 11), el RDLRT deixaria sense sanció a un conjunt de conductes prohibides pel mateix Real Decret. Podem concloure què, les conseqüències derivades de les vagues il·legals són les mateixes per als dos tipus de vagues que hem estudiat anteriorment i, per tant, els efectes als quals farem referència, són aplicables per a les vagues il·legals i per a les vagues abusives.<sup>189</sup>

---

<sup>187</sup> García-Perrote Escartín, I. *La huelga con ocupación de lugar de Trabajo*. 1ª Ed. Madrid: 1981. Pàg. 68-69.

<sup>188</sup> Ceinos Suárez, Ángeles. *La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de huelga*. 1ª Ed. Granada: Comares. 2000. Pàg. 71-72.

<sup>189</sup> Matía Prim, Javier. *El Abuso del Derecho de Huelga: Ensayo sobre la regulación del derecho de huelga en el Ordenamiento español*. 1ª Ed. Madrid: Consejo Económico y Social. 1996. Pàg. 107-111.

A banda dels efectes que es produeixen davant les vagues lícites o legals, com la suspensió de les condicions de treball (salari, relació laboral i treball) o, que l'empresari no tingui la facultat de substituir els treballadors vaguistes per altres treballadors en el seu lloc, sempre respectant la llibertat de treball d'aquells treballadors que no es sumin a la vaga i complint les obligacions del contracte; els drets col·lectius dels treballadors vaguistes es poden seguir exercint (com el dret a la publicitat de la vaga o a la recollida de fons) però sempre des d'una vessant pacífica. El poder de direcció de l'empresari queda suspès, encara que no totalment ja que, en els casos de serveis essencials, l'empresari ha de mantenir la direcció de tals prestacions; efectes en matèria de Seguretat Social ja que els treballadors es troben en *alta especial*, que suposa deixar de cotitzar a les entitats gestores i, conseqüentment, la suspensió de la prestació per desocupació i les econòmiques d'incapacitat temporal.<sup>190</sup> Ens centrarem en els efectes principals que es produeixen davant aquelles modalitats de vaga tipificades com a il·legals o abusives. Quan es qualifica un tipus de vaga com a il·legal, els efectes que es produeixen tendeixen a ser negatius ja que el propi ordenament jurídic emet una valoració negativa als actes consagrats com a il·legals.<sup>191</sup>

En quan al contracte de treball dels treballadors participants, sorgeix la qüestió si la relació laboral s'extingeix de forma immediata, o si pel contrari, només suposa una eficàcia suspensiva d'aquest. A priori, sembla que la mesura que s'ajusta més en aquest cas és la extinció automàtica del contracte de treball, ja que l'ordenament jurídic parla de suspensió del contracte en l'exercici de la vaga legal, com en l'art. 6.2 del RDLRT i l'art. 45.1.1) de l'ET. Per tant, en un principi, i en base al que s'ha exposat, es podria dir que acudir a modalitats il·legals de vaga suposaria una extinció automàtica de la relació de treball. Però, tampoc existeix un pronunciament legal ferm en aquest sentit i, per tant, hem d'atendre a les normes generals, en quant que el contracte de treball només pot extingir-se per voluntat d'una de les parts. A partir d'aquesta exposició, la qüestió genera dubtes, ja que l'empresari podria extingir la relació contractual a causa de les faltes injustificades del treballador, però pot ser que la extinció es produeixi o no, tampoc sabem si es produeix o no en el moment que la vaga il·legal comenci. Per tant, el debat queda obert ja que depèn de la facultat resolutòria de l'empresari.

---

<sup>190</sup> Ojeda Avilés, Antonio. *Derecho Sindical*. 8ª Ed. Sevilla: Tecnos. 2003. Pàg. 583-589.

<sup>191</sup> Goerlich Peset, José María. *Los efectos de la huelga*. 1ª Ed. València: Tirant lo Blanch. 1994. Pàg. 47.

D'altra banda, existeix la possibilitat de que el treballador extingís el contracte (a través de l'abandonament del lloc de treball), però també tenim dificultats per enquadrar-ho, ja que es presumeix que el treballador que s'adhereix a una vaga és per a conservar el seu lloc de treball. En conclusió, l'única solució és entendre que el contracte de treball queda en una fase de suspensió en situació de vaga il·legal, encara que no estigui tipificat a la norma actual.<sup>192</sup> Per tant, davant la suspensió del contracte de treball s'exonera el deure de l'empresari a retribuir al treballador durant el temps que es produeix la vaga.<sup>193</sup>

En segon lloc, l'empresari té la facultat de substituir els treballadors vaguistes per altres treballadors externs. Aquesta mesura queda totalment prohibida en les vagues lícites (art. 8.10 LISOS), ja que l'únic que pot realitzar l'empresari és una modificació dels llocs de treball dels treballadors no vaguistes, de forma temporal, solament en aquells casos que fallessin els serveis de manteniment o els serveis mínims establerts. A més, cal fer referència a l'art. 16 del RDLRT. Aquest exposa que els treballadors que participin en una vaga il·legal o qualsevol altra forma d'alteració col·lectiva en el règim normal de treball<sup>194</sup>, incorreran en l'acomiadament previst en l'apartat j) de l'art. 33<sup>195</sup> d'aquest Real Decret Llei. Posteriorment, l'art. 33 va ser derogat per la disposició final 3<sup>a</sup>, punt 15, de l'Estatut dels Treballadors de 1980. Davant aquesta qüestió, s'ha mantingut un debat entre l'aplicabilitat de l'art. 33 del RDLRT, encara que aquest hagués estat derogat ja que l'art. 16 del RDLRT seguia tenint vigència legal; o acudir a les causes d'acomiadament tipificades a l'art. 54 de l'ET.<sup>196</sup>

Actualment, la majoria de jurisprudència<sup>197</sup> sosté l'aplicabilitat de l'art. 54 de l'ET als efectes disciplinaris de la participació en una vaga il·legal, és a dir, s'estarà davant d'una causa justificativa d'acomiadament disciplinari quan, tal conducta quedi sotmesa a algun dels incompliments contractuals greus i culpables. La conducta serà considerada

---

<sup>192</sup> Goerlich Peset, José María. *op.cit.*, Pàg. 48-49.

<sup>193</sup> Ojeda Avilés, Antonio. *Derecho Sindical*. 8<sup>a</sup> Ed. Sevilla: Tecnos. 2003. Pàg. 592.

<sup>194</sup> En aquest cas, també es refereix a les vagues tipificades en l'art. 7.2, encara que posteriorment la sentència del TC 11/1981, les qualificués com a abusives. En aquest senti v. Matía Prim, Javier. *El Abuso del Derecho de Huelga: Ensayo sobre la regulación del derecho de huelga en el Ordenamiento español*. 1<sup>a</sup> Ed. Madrid: Consejo Económico y Social. 1996. Pàg. 110.

<sup>195</sup> Que autoritza l'acomiadament disciplinari.

<sup>196</sup> Ojeda Avilés, Antonio. *op.cit.* Pàg. 592-593.

<sup>197</sup> Entre d'altres, STS de 23 de juny de 1988; STS de 7 de març de 1985; STSJ de les Illes Canàries, Les Palmes 590/1998 (Fonament jurídic únic); STS de 18 de juliol de 1986 (Fonament jurídic 3); STSJ d'Astúries 997/2005, d'1 d'abril (Fonament jurídic 2); STSJ de Madrid 995/2004, de 26 d'octubre (Fonament jurídic 2).

com a greu i culpable en funció del mode de participació del treballador a la vaga il·legal, el que permetrà decidir si s'ha concorregut o no en un incompliment contractual greu.<sup>198</sup> D'altra banda, la doctrina posa de manifest que, els representants dels vaguistes no són responsables d'actes que puguin realitzar aquests, pel simple fet de ser els seus representants. Això es tradueix en que els propis vaguistes són responsables individuals des seus actes. En aquest cas, la doctrina separa l'activitat de representació i la participació a la vaga, ja que el que s'ha de valorar són les circumstàncies de participació de cada treballador, tingui o no la condició de representant de personal.<sup>199</sup>

Encara que en l'art. 54 de l'ET no existeixi cap causa específica de l'acomiadament disciplinari per la participació en vagues il·legals, aquesta pot tenir cabuda en altres causes tipificades a l'article, com les faltes d'assistència repetitives i injustificades, ofenses verbals o físiques a l'empresari o als companys, indisciplina o transgressió de la bona fe contractual.<sup>200</sup> Cal afegir que, l'acomiadament només tindrà cabuda per aquells treballadors que haguessin participat de forma activa a la vaga, influïnt o induïnt a la resta a iniciar la vaga o obrant caracteritzadament en la prolongació o fortalesa de la mateixa.<sup>201</sup>

També cal fer referència que, la legalitat de la vaga permet a l'empresa reduir la duració de les vacances i, a la vegada, la seva retribució, als treballadors que l'hagin secundat en proporció a la seva duració.<sup>202</sup> A més, l'empresari pot donar de baixa als treballadors de la Seguretat Social, amb la possible conseqüència de que perdin qualsevol dret a prestacions condicionades per la permanència en alta.<sup>203</sup>

Els efectes també poden recaure en els subjectes col·lectius, convocant o organitzadors, ja que la il·legalitat de la vaga també pot ser provocada per irregularitats formals (com errors en la declaració de la vaga o la falta de preavis, per exemple). En aquest cas, la situació dóna lloc a una indemnització per danys i perjudicis per al subjecte col·lectiu, ja sigui derivada d'un incompliment contractual o extracontractual. També, quan els

---

<sup>198</sup> Consultar STS de 18 de juliol de 1986 (Fonament jurídic 3); Baylos Grau, Antonio (Coord.). *Estudios sobre la huelga*. 1ª Ed. Ciudad Real: Bomarzo. 2005. Pàg. 128.

<sup>199</sup> Consultar STSJ d'Andalusia, Sevilla 3010/1998, de 2 d'octubre (Fonament jurídic 6).

<sup>200</sup> Baylos Grau, Antonio (Coord.). *op.cit.* Pàg. 128-129.

<sup>201</sup> Consultar STSJ de les Illes Canàries, Les Palmes 590/1998, de 14 de juliol (Fonament jurídic únic).

<sup>202</sup> Baylos Grau, Antonio (Coord.). *op.cit.* Pàg. 122.

<sup>203</sup> Ojeda Avilés, Antonio. *op.cit.* Pàg. 592.

subjectes col·lectius transformen la vaga legal en il·legal, l'acomiadament dels líders de la vaga, és pausable juntament amb les responsabilitats civils i penals pertinents.<sup>204</sup>

---

<sup>204</sup> Ojeda Avilés, Antonio. *op.cit.* Pàg. 591.

## Conclusions

Un cop realitzat aquest estudi a través del recull i de l'anàlisi de tota la informació anterior, cal extreure'n unes conclusions fermes i clares per tal d'oferir una visió més crítica i subjectiva d'aquest treball. En primer lloc, cal exposar que els objectius principals que conformen aquest treball han estat complerts ja que a partir d'aquest, he aprofundit els meus coneixements sobre el dret a la vaga, a més d'adquirir una visió més real de la vaga en termes jurídics. El treball m'ha proporcionat una capacitat d'anàlisi jurídic i bibliogràfic i, l'habilitat de resoldre els dubtes que sorgien de la seva realització.

En quant al contingut de l'estudi, vull destacar la falta de regulació específica del dret a la vaga. L'exercici del dret a la vaga hauria d'estar regulat de forma completa a través d'una llei orgànica específica, amb totes les regles i pautes necessàries per fer-ne un bon ús. Com hem vist, el dret a la vaga ve regulat a la CE, però simplement perquè gaudeixi d'una protecció constitucional. També hem vist que el RDLRT determina la major part de l'exercici del dret a la vaga. Puc afirmar que, l'exercici del dret a la vaga s'ha construït en base a la jurisprudència i doctrina dels Tribunals, ja que han estat determinants en construir les bases legal del seu exercici. Com hem vist, hi ha d'altres països que tampoc disposen d'una llei específica per a la seva regulació i, fins hi tot, hi ha països que les seves respectives Constitucions, no el reconeix com a tal.

Crec que el dret a la vaga, donada la importància que presenta en la construcció de canvis en les relacions laborals, hauria de disposar d'una llei pròpia, on regulés un adequat exercici del dret. El dret a la vaga és la mesura principal perquè la classe treballadora pugui reivindicar els seus drets i llibertats en l'àmbit del treball, per tant, crec que hauria de ser un objectiu principal pel Govern espanyol. Crec que en tots els països hauria d'estar regulat el dret a la vaga perquè és la mesura més reivindicativa que posseeixen els treballadors per ser escoltats davant els conflictes col·lectius.

Un dels temes que més m'ha sorprès, és la limitació de l'exercici del dret per garantir d'altres drets o béns constitucionalment protegits, és a dir, el manteniment d'uns serveis essencials i mínims per a la comunitat. A partir de l'estudi, crec que les reivindicacions i la lluita per part dels treballadors passen en un segon pla, a més de no tenir la mateixa importància que les necessitats que pot presentar la comunitat. Crec que els treballadors conformen gran part de la societat i, el treball conforma gran part de la seva vida



quotidiana, per tant, crec que els interessos dels treballadors poden arribar a ser tant importants com les necessitats del conjunt de la població.

Per últim, opino que la qualificació de certes modalitats de vagues com a il·legals o abusives pot arribar a ser una mesura de restricció del dret, però amb certes objeccions. Crec que hi ha certes modalitats de vaga que han de ser declarades contràries al dret perquè no s'ajusten a l'essència de les reivindicacions obreres, com la vaga política. Però, davant la desigualtat que presenta el treballadors davant l'empresari, crec que algunes vagues haurien de ser qualificades com a legals, ja que podeu causar una pressió adequada per assolir els interessos i objectius dels treballadors, com les vagues rotatòries o les neuràlgiques. També crec, canviar la qualificació de legalitat de les vagues, ha de tenir un estudi i una regulació molt exhaustiva perquè no es produïssin possibles abusos del dret.

## **Bibliografía**

ARADILLA MARQUÉS, María José. *La indisponibilidad del convenio colectivo y sus límites*. 1ª Ed. València: Tirant lo Blanch. 1999.

BAUTISTA VIVERO SERRANO, Juan. *La huelga en los Servicios esenciales*. 1ª Ed. La Laguna: Lex Nova. 2002.

BAYLOS GRAU, Antonio (Coord.). *Estudios sobre la huelga*. 1ª Ed. Ciudad Real: Bomarzo. 2005.

CEINOS SUÁREZ, Ángeles. *La jurisprudencia del Tribunal Supremo en materia de huelga*. 1ª Ed. Granada: Comares. 2000.

ENÉRIZ OLAECHA, Francisco Javier. “*El derecho fundamental de huelga: su debida regulación postconstitucional*”. *Revista Aranzadi Doctrinal*. 2011, N° 5/2011.

FERNÁNDEZ PROL, Francisca. *La Huelga en los Servicios Esenciales de la Comunidad: Algunas propuestas sobre un modelo de regulación*. 1ª Ed. Vigo: Consejo Económico y Social. 2005.

GÁRATE CASTRO, Javier. *Derecho a huelga*. 1ª Ed. Albacete: Bomarzo. 2013.

GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel. *El cierre patronal*. 1ª Ed. Barcelona: Ariel Derecho. 1990.

GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, Ignacio. *El proyecto de Ley Orgánica de huelga de 1993: La huelga en los Servicios esenciales de la comunidad como telón de fondo*. 1ª Ed. Santander: Servei de Publicacions de la Universitat de Cantàbria. 1993.

GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I. *La huelga con ocupación de lugar de Trabajo*. 1ª Ed. Madrid: 1981.

GOERLICH PESET, José María. *Los efectos de la huelga*. 1ª Ed. València: Tirant lo blanch. 1994.

MATÍA PRIM, Javier. *El Abuso del Derecho de Huelga: Ensayo sobre la regulación del derecho de huelga en el Ordenamiento español*. 1ª Ed. Madrid: Consejo Económico y Social. 1996.

MERCADER UGUINA, Jesús. R. *Conflictos colectivos y huelga. Practicum Social 2015*. Gener de 2015.

MONEREO PÉREZ, José Luis (Coord.). *Derecho de huelga y conflictos colectivos: Estudio crítico de la doctrina jurídica*. 1ª Ed. Granada: Comares. 2002.

MONREAL BRINGSVAERD, Erik. *Huelga en Servicios esenciales: análisis de la jurisprudencia española*. 1ª Ed. València: Tirant Lo Blanch. 2008.

OJEDA AVILÉS, Antonio. *Derecho Sindical*. 8ª Ed. Sevilla: Tecnos. 2003.

QUINTANILLA NAVARRO, Raquel Yolanda. *El derecho de huelga en la doctrina del Tribunal Constitucional: propuestas para una Ley Orgánica*. *Revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales*. 2008. Vol. 73. P.337-367.

SALA FRANCO, Tomás. ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. *Derecho Sindical*. 9ª Ed. València: Tirant Lo Blanch. 2003.

SALA FRANCO, Tomás. *Derecho sindical*. València: Tirant Lo Blanch. 2013.

SALA FRANCO, Tomás, GOERLICH PESET, José María (Dirs.); LÓPEZ TERRADA, Eva (Coord.). *Negociación y conflicto colectivo en la Unión Europea*. València: Tirant lo Blanch. 2013.

## Web-grafia

País, Ediciones, 1998. Elorza, Antonio | ¿Qué es la Carta Magna?. *EL PAÍS* [online]. 1998. [http://elpais.com/diario/1998/10/14/opinion/908316006\\_850215.html](http://elpais.com/diario/1998/10/14/opinion/908316006_850215.html) [Consulta: 9 d'abril 2016].