

ANDREU AGREDANO BONET

El ejercicio del derecho a la huelga: pasado y presente

Dirigido por el Dr. Antoni Carreras Casanovas
Grado de RELACIONS LABORALS I OCUPACIÓ



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

TARRAGONA 2015

INDICE

1. Introducción	3
2. Antecedentes y evolución histórica del derecho de huelga	5
2.1. <i>El movimiento obrero y sindical durante la Restauración borbónica</i>	5
2.1.1 <i>Organización obrera y conflictos de principios del siglo XX</i>	5
2.1.2 <i>Ley de Huelgas y coligaciones (1909)</i>	8
2.1.3 <i>La huelga de La Canadiense (1919)</i>	9
2.2 <i>Dictadura de Primo de Rivera (1923-1931)</i>	10
2.2.1 <i>Estado corporativo y la huelga</i>	11
2.3. <i>La II República (1931-1939)</i>	13
2.3.1 <i>La Constitución de 1931 y la huelga</i>	13
2.3.2 <i>Relaciones laborales: Ley de 21 Octubre de 1931 (1931)</i>	14
2.3.3 <i>La huelga general de 1934</i>	15
2.4 <i>Dictadura franquista (1939-1978)</i>	18
2.4.1 <i>Fuero del Trabajo (1944)</i>	18
2.4.2 <i>Derecho a huelga en el gobierno tecnócrata (1959-1978)</i>	20
3. Tratamiento del derecho a huelga	22
3.1 <i>Legislación internacional entorno al derecho de huelga:</i> <i>Declaración Universal de Derecho Humanos (DUDH)</i>	22
3.1.1 <i>Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales (PIDESC)</i>	22
3.1.2 <i>Convenios núm. 87 y 98 de la OIT</i>	23
3.2 <i>Constitución Española</i>	24
3.2.1 <i>La huelga como derecho fundamental</i>	24
3.3 <i>Estatuto de los Trabajadores</i>	26
3.4 <i>Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981 de 8 Abril de 1981</i>	27
4. Modelos vigentes de huelga, cierre patronal y esquirolaje	31
4.1 <i>Clases y tipos de huelga</i>	31
4.1.1 <i>Huelga ilícita</i>	31
4.1.1.1 <i>Huelga ilegal</i>	32
4.1.1.1.1 <i>Huelga Política</i>	32
4.1.1.1.3 <i>Huelga novatoria</i>	34
4.1.1.2 <i>Huelga abusiva</i>	35
4.1.1.2.1 <i>Huelga rotatoria</i>	35
4.1.1.2.2 <i>Huelga intermitente</i>	35

4.2.1 Clausura por razones de seguridad	36
4.2.2 Cierre por alteraciones graves del proceso productivo	37
4.2.3 Cierre por ocupación de locales	38
4.3 Esquirolaje	39
5. La reforma laboral del 10 de febrero de 2012 y el derecho a huelga.....	40
5.1 Las huelgas generales en España (1977-2015).....	40
5.2 Modificaciones de normativas y su afectación al derecho de huelga de la reforma laboral del 10 de febrero de 2012	41
6. La huelga en el contexto de la crisis económica actual	43
Conclusión	47
Bibliografía.....	51

Resumen

Actualmente, la huelga es reconocida como un derecho fundamental en la Constitución Española de 1978. Para llegar a ese reconocimiento, ha sido necesaria una larga evolución histórica marcada por conflictos de mayor o menor dimensión y una adaptación a los ordenamientos jurídicos de los diferentes regímenes políticos que ha vivido el país desde principios del siglo XX. La huelga paso de un acto punible a ser un derecho donde el ejercicio del mismo está protegido por ley y tribunales.

En la actualidad, la CE, mantiene la huelga como un derecho fundamental, pero en la situación social, política y económica, como instrumento de la clase trabajadora su ejercicio está en cuestión.

Abstract

Nowadays, the strike is recognized as a fundamental right in the Spanish Constitution (1978). In order to reach that right in Spain this situation has changed because a long historical evolution of different conflicts type, which have resulted in an evolution. The punishable strike step to a right it is protected by law.

At present, the CE maintains the strike as a fundamental right, but in social, political and economic situation as an instrument of the working class exercise is concerned.

Palabras claves / Keywords

Huelga – Derecho fundamental – Tribunal Constitucional – Crisis económica– Reforma Laboral
--

Relación de abreviaturas utilizadas

- AMB: Área metropolitana de Barcelona
- AO: Alianza Obrera
- BOC: Bloc Obrer i Camperol
- CCAA: Comunidades Autónomas
- CE: Constitución Española
- CEDA: Confederación Española de Derechas Autónomas
- CEAR: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
- CES: Confederación Europea de Sindicatos
- CCOO: Comisiones Obreras
- CNT: Confederación Nacional de Trabajadores
- CP: Código Penal
- DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos
- EBEP: Estatuto Básico del Empleado Público
- ET: Estatuto de los Trabajadores
- ETT: Empresa de Trabajo Temporal
- FRE: Federación Regional Española
- ICE: Izquierda Comunista Española
- ICV-EUiA: Iniciativa per Catalunya Verds – Esquerra Unida i Alternativa
- LCT: Ley de Contratos de Trabajo
- LDR: Ley de Defensa de República
- LETT: Ley de Empresas de Trabajo Temporal
- LJM: Ley de Jurados Mixtos
- LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical
- LOP: Ley de Orden Público
- LOPJ: Ley Orgánica del Poder Judicial
- LOTC: Ley Orgánica del Tribunal Constitucional
- OIT: Organización Internacional del Trabajo
- ONC: Organización Nacional Corporativa
- ONU: Organización de Naciones Unidas
- OSE: Organización Sindical Española
- PCE: Partido Comunista de España
- PIDESC: Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales
- PSOE: Partido Socialista Obrero Español
- PP: Partido Popular
- RDL: Real Decreto Legislativo
- RDLRT: Real Decreto Legislativo de Relaciones de Trabajo
- SOV: Sindicato de Obreros Vascos
- STC: Sentencia del Tribunal Constitucional
- STS: Sentencia del Tribunal Supremo
- TC: Tribunal Constitucional
- TCT: Tribunal Central de Trabajo
- TS: Tribunal Supremo
- UCD: Unión de Centro Democrático
- UGT: Unión General de Trabajadores
- USC: Unió Socialista de Catalunya

1. Introducción

En la Constitución Española (en adelante CE) se declara a España como un estado social, democrático y de derecho (art. 1 CE). En la extensa compilación de artículos de la CE existe diversidad de derechos, derechos políticos, sociales, económicos entre otros.

Existen también derechos laborales en diversos apartados de la Constitución. De carácter individual como el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión, a la promoción, y suficiente e igual salario (art. 35.1 CE) a la formación profesional, a la salud y seguridad laboral y al descanso (Art. 40.2).

También derechos de carácter colectivos como la libertad sindical (art. 28.1 CE) a la negociación colectiva y adoptar medidas de conflicto colectivo (art. 37 CE) y derecho a participación en la empresa (art. 129.2 CE). Así como derechos fundamentales de los ciudadanos, que pueden ejercitar los trabajadores (derecho a la igualdad y no discriminación, de expresión, de libertad religiosa, de reunión...) existiendo también principios rectores de la política social como son el pleno empleo, recogido en el art. 40.1 CE y el mantenimiento de un régimen publico de Seguridad Social que garantice prestaciones sociales (art. 41 CE).

El primer derecho laboral *per se* que reconoce la Constitución, es el recogido en el art. 28 que reconoce la libre sindicación (como derecho individual) y la participación en la huelga. La huelga es un derecho que tiene vertiente individual y colectiva, el derecho a la huelga (art. 28.2 CE) una decisión individual mediante un ejercicio del mismo, de forma colectiva.

Es la visualización evidente del conflicto, de la contraposición de unos intereses, entre trabajador y patrón que España, como estado social, democrático y de derecho encauza a través de un ordenamiento con unas limitaciones.

El reconocimiento como derecho de la exteriorización del conflicto, supone una problemática, que se visualiza con que en la actualidad únicamente existe una normativa preconstitucional, corregida por el TC ante la falta de regulación post constitucional. Y

es que el conflicto que supone el ejercicio del derecho a huelga ha supuesto para los distintos gobiernos de la España democrática nacida del 1978 que ha aumentado con la crisis económica (amén de otros adjetivos para la misma) del 2008 con un aumento de la conflictividad en el final del gobierno socialdemócrata del PSOE (2004-2011) y que se mantuvo con la llegada del gobierno conservador del PP (2011-).

Confirmar o no la existencia de una vulneración al ejercicio del derecho a huelga como cauce para la resolución de conflictos – a favor de los intereses de los trabajadores-pretende ser la hipótesis de trabajo.

Un extenso análisis histórico y teórico de la huelga, que hace ponderar la actuación gubernativa al ejercicio del derecho a huelga, permite una comprobación metodológica de si se produce una aminoración o un vacío de contenido del derecho fundamental de huelga.

2. Antecedentes y evolución histórica del derecho de huelga

2.1. El movimiento obrero y sindical durante la Restauración borbónica

2.1.1 Organización obrera y conflictos de principios del siglo XX

En la primera década del siglo XX, el estado español se encontraba en el periodo histórico conocido como la Restauración, precedido por un periodo de revoluciones burguesas en toda Europa a finales del siglo XIX que en España finalizaron con el retorno de la monarquía borbónica y la instauración de un sistema caciquil i alternado entre dos grandes partidos.¹

En el ámbito de la ideología y lucha obrera, con la desaparición de la I Internacional (1876) por la división entre Marx y Bakunin, la organización sindical y lucha obrera se dividió entre los dos modelos que propugnaban la emancipación obrera. Así de la delegación española de la I Internacional, la FRE (Federación Regional Española)² de mayoría bakunista, expulso la Nueva Federación Madrileña que defendía las ideas de Marx, creando la estructura sindical obrera vigente en España hasta 1938³ y regionalizando la hegemonía del anarcosindicalismo en Andalucía y el triangulo de Cataluña, Zaragoza y Valencia⁴ y para el movimiento socialista el dominio de Madrid y el norte industrial y minero de País Vasco y Asturias.⁵

En 1886 el socialismo tanto a nivel político como sindical se organizó con la creación de PSOE en Madrid (1886) y UGT en Barcelona (1888). Este movimiento político aceptaba la huelga que debía configurarse como planificada y preparada, aprovechando el momento histórico, “las huelgas solo se verificaran cuando los elementos obreros estén en condiciones de triunfar” (Pablo Iglesias).⁶

El control que tenía el bakunismo en la FRE, no impidió que el anarcosindicalismo se dividiera en anarcocolectivismo y anarcocomunismo, por las diferencias entre las

¹ Abelló, T. (1997). *El Movimiento obrero en España, siglos XIX y XX*. Barcelona: Hipòtesi pág. 29.

² op. cit. pág. 29.

³ op. cit. pág. 29.

⁴ op. cit. pág. 29.

⁵ op. cit. pág. 29.

⁶ op. cit. pág. 33.

principales federaciones: la andaluza y la catalana⁷. Así la FRE se dividió en dos grupos: el anarquismo urbano y el anarquismo rural. Este último más defensor de la acción directa, la “propaganda por el hecho” dada la dispersión de los trabajadores en latifundios, mientras que el anarquismo urbano defendía la huelga como táctica revolucionaria⁸. El anarquismo rural en el estado español, con el descontrol de las sociedades obreras hacia este movimiento, provocó que a finales del siglo XIX, violencia obrera como la revuelta agraria de Jerez de la Frontera en 1892⁹. En Barcelona, también se vivía el clima revolucionario, por la facilidad con la que surgían grupos con el objetivo de la propaganda mediante atentados terroristas.

Finalizo esta época de hegemonía de la propaganda por los acontecimientos derivados del atentado contra la procesión del Corpus de 1896¹⁰, mediante el lanzamiento de una bomba. La represión contra el movimiento anarquista que ejerció el Estado se saldó con más de 400 personas confinadas en el Castillo de Montjuïc en el llamado “*Proceso de Montjuïc*” que tuvo como consecuencia el asesinato de Cánovas del Castillo, presidente del Gobierno a manos de un anarquista italiano en el 1897.¹¹ El movimiento obrero salió debilitado de esta lucha sindical revolucionaria, principalmente en la zona más industrializada de España, en la provincia de Barcelona.

A principios de siglo XX, se estableció en el estado español un movimiento republicano incipiente (entre otros, destaca Alejandro Lerroux), de distinta índole que alcanzó también al movimiento sindical. Finalmente el 1907 se creó y constituyó la federación de sindicatos Solidaridad Obrera, para reconstituir al anarcosindicalismo. El nombre nació de la copia de *Solidaritat Catalana*, la coalición de nacionalistas catalanes para las elecciones del régimen monárquico de la Restauración.¹²

De la experiencia local y provincial de Solidaridad Obrera en Barcelona y de la extensión de su formato a otros municipios y comarcas, nació en 1911¹³ en Barcelona la Confederación Nacional del Trabajo (CNT).

⁷ Abelló, T. (1997). *El Movimiento obrero en España, siglos XIX y XX*. Barcelona: Hipòtesi pág. 30.

⁸ op. cit. pag. 30.

⁹ op. cit. pag. 30.

¹⁰ <http://hemeroteca-paginas.lavanguardia.com/LVE07/HEM/1896/09/08/LVG18960908-003.pdf>

¹¹ <http://www.abc.es/20110310/archivo/abci-asesinatos-presidentes-prim-canovas-201103091930.html>

¹² Abelló, T. (1997). *El Movimiento obrero en España, siglos XIX y XX*. Barcelona: Hipòtesi pág. 33.

¹³ Abelló, T. (1997). *El Movimiento obrero en España, siglos XIX y XX*. Barcelona: Hipòtesi pág. 33.

Con la configuración del espacio de lucha sindical a principios de siglo XX, nace la que sería la primera Ley de Huelga (27/04/1909), que hace que los poderes públicos vayan más allá de la acción represiva mediante los poderes del Estado, una orientación a preservar el orden público. Es decir, se pasa de tipificar como delito las asociaciones y huelgas obreras, a distinguir entre unas ilícitas y otras lícitas, y una sujeción al derecho de estas últimas.¹⁴

La tipificación se inicio con la interpretación menos restrictiva del art. 556 del Código Penal de 1870, que penaba los delitos contra la libertad de mercado, que afectaban directamente la asociación de obreros y la conflictividad implícita en ello, la huelga.¹⁵ Así, en la circular del Gobierno liberal de Sagasta acepta la lucha entre capital y trabajo y que ella supone una conflictividad inherente. En tal circular no se considera delito la huelga, es más, toma la consideración de derecho, como un derecho natural y en la interpretación del art. 556 CP de 1870, debe tenerse en consideración el concepto “abusivamente”¹⁶. Es decir, se castiga penalmente el abuso de ella, que puede suponer coacción y no la coligación (asociación) o la huelga *per se*.

Segismundo Moret, Ministro de Gobernación (1902)¹⁷ argumentaba que la conflictividad y la existencia de la huelga y coligación existían por la ignorancia obrera y patronal acerca la resolución jurídica de conflictos, que se encontraba en el Código Civil y la relación de estas con las Juntas Locales de Reformas Sociales (1900).¹⁸

¹⁴ Montoya, A. (2010). La Ley de Huelgas de 1909, cien años después. *Revista española de derecho del trabajo* (nº 145) pág. 6.

¹⁵ op. cit. pág. 7.

¹⁶ op. cit. pág. 7.

¹⁷ op. cit. pág. 8.

¹⁸ op. cit. pág. 8.

2.1.2 Ley de Huelgas y coligaciones (1909)

En el primer intento de Ley de Huelga, de 1901¹⁹, se decía que este pretendía dar solución armónica a los problemas entre capital y trabajo y por ello era necesario crear una legislación que fuera de aplicación.

La primera y única Ley de Huelgas según MONTROYA MELGAR²⁰ que ha tenido España, reconocía en su art. 1 el derecho a la coligación, a la huelga y al paro empresarial, como manifestaciones de los poderes de capital y trabajo. Este derecho tenía una salvedad, “sin perjuicio de los derechos que dimanen de los contratos que hayan celebrado”. Este concepto daba pie y legitimaba al empresario para declarar la extinción del contrato de trabajo en el supuesto de huelga.

Ciertamente la ley reconocía la huelga como una acción no delictiva sometida a la ley. Las huelgas relativas a servicios públicos debían cumplir ciertos requisitos formales, preocupación histórica del poder político y económico. El requisito consistía en la obligación de preavisar ante la autoridad, preaviso de ocho días para electricidad, agua, ferrocarril y asistencia a los enfermos y de cinco días para tranvías y provisión de artículos de consumo necesario²¹. El preaviso debía incorporar la causa que justificaba la adopción de huelga, obligando a los huelguistas a darle una razón de existencia a la huelga. En el ámbito de las huelgas no relacionadas con los servicios públicos venía fijado por la Ley de Consejos de Conciliación y Arbitraje de 1908.²²

Finalmente la Ley de Huelga derogaba en su totalidad el art. 556 del Código Penal de 1870, al adquirir la huelga una interpretación jurídica definida en ley.²³

Respecto de las asociaciones obreras, instituciones básicas en la proclamación de huelgas, el Estado adopta una posición liberal al considerar que *“El estado no debe oponerse a que unas u otras clases sociales defiendan sus intereses por los medios que*

¹⁹ op. cit. pág. 10.

²⁰ op. cit. pág. 10.

²¹ Montoya, A. (2010). La Ley de Huelgas de 1909, cien años después. *Revista española de derecho del trabajo* (nº 145) pág. 11.

²² op. cit. pág.12.

²³ op. cit. pág. 12.

juzguen adecuados, siempre que respeten la posición individual y no perturben el orden público, ni la ida económica general de una población o comarca”.

Tal descripción conlleva implícitamente a pensar en la huelga política y la huelga general, situación que condujo a la izquierda política y los sindicatos a rechazarla por la aspiración lógica del reconocimiento de esta modalidad de huelga.²⁴

Procesalmente cabe destacar que el incumplimiento del articulado de la Ley de Huelgas de 1909 se llevaba a cabo mediante Tribunales Municipales. La ley fue amplia y sistemáticamente incumplida, las sanciones penales por el incumplimiento eran levantadas por los sucesivos indultos que existían por cada cambio de gobierno. Una ley de poco recorrido por la ineficacia del propio sistema de la restauración borbónica.

2.1.3 La huelga de La Canadiense (1919)

La agitación social llegó a su punto álgido en 1919 y 1920 y en este bienio fue cuando ocurrió una de las principales huelgas de la historia del estado español, la huelga de La Canadiense.

La empresa Riegos y Fuerzas del Ebro, conocida popularmente como La Canadiense despidió a un total de 8 trabajadores, como muestra de solidaridad, la totalidad de la plantilla, 140 trabajadores se unieron a la huelga, la empresa respondió despidiendo al conjunto de trabajadores de La Canadiense. Esta intransigencia empresarial supuso un movimiento solidario de los trabajadores de la compañía con el apoyo inicial del Sindicato de Agua, Gas y Electricidad al que se añadieron a continuación los trabajadores de otras compañías. Se siguieron sumando solidariamente a la huelga, los trabajadores del sector textil, tranvías y ferrocarril entre otros. Con la suma al conflicto del Sindicato Único de Artes Gráficas, apareció la llamada “Censura roja” consistente a no publicar nada contrario a los intereses de los huelguistas, todo ello supuso la paralización de la ciudad de Barcelona y que se extendía por toda la provincia, todo ello condujo a la promulgación del estado de guerra a principios de Marzo.

²⁴ Montoya, A. (2010). La Ley de Huelgas de 1909, cien años después. *Revista española de derecho del trabajo* (nº 145) pág. 11.

Poco después de la promulgación del estado de guerra se llegó a un acuerdo, por el que los trabajadores y sindicatos obtuvieron mejoras salariales, la readmisión de los despedidos y también la principal reivindicación: la jornada laboral de 8 horas. Como resultado a todas esas mejoras obreras, fue convocada una asamblea obrera en Las Arenas para ratificar el acuerdo y una mayoría, liderada por el anarcosindicalista catalán Salvador Seguí, impuso el fin de la huelga.

Como consecuencia de la no liberación de los detenidos en la cárcel de Montjuïc se reinició la huelga, situación que aumentó aun más la tensión social de la época con la aparición del pistolero sindical.

2.2 Dictadura de Primo de Rivera (1923-1931)

La dictadura fue instaurada después del golpe militar del general Primo de Rivera (1923). Era un régimen autoritario que tenía que dar respuesta a una serie de exigencias sociales, para lo que utilizó el populismo. En la Europa de los años veinte del siglo XX, aparecieron los primeros regímenes autoritarios y fascistas (Italia, Polonia, Hungría, Grecia...).²⁵

La dictadura comportó una reducción de la influencia y fuerza del sindicalismo de clase y se potenciaron los sindicatos libre. Cabe destacar, que de los dos principales sindicatos de clase existentes en el estado español, la UGT fue tolerada ante la falta de un sindicato amarillo en el estado parafascista de Primo de Rivera. No así la CNT que un año después (1924)²⁶ de la instauración de la Dictadura fue ilegalizada y su actividad pasó a la clandestinidad.

El estado, con clara influencia de la Italia fascista de Benito Mussolini, practicó un paternalismo social, que en el ámbito laboral promulgó leyes de descanso, entre otras. A pesar de que la defensa del sistema de la restauración ante el golpe de estado fue nula, las dos centrales sindicales, respondieron de forma diferente. CNT convocó huelga general. UGT se inhibió por completo de cualquier tipo de huelga general o respuesta obrera.

²⁵ Abelló, T. (1997). *El Movimiento obrero en España, siglos XIX y XX*. Barcelona: Hipòtesi pág. 102.

²⁶ op. cit. pág.103.

El sindicato UGT y sus centrales sindicales mantuvieron su actividad en los y también en las estructuras de concertación social heredadas del anterior régimen (Largo Caballero fue nombrado “Vocal obrero del Consejo de Estado”)²⁷. La inexistencia de unos sindicatos del régimen, obligaron al pacto con la UGT, principal sindicato reformista del estado español, que mantenía la vigencia de la idea de la conciliación y la defensa del obrero dentro del regímenes vigentes, y el objetivo por parte de Primo de Rivera de transformar definitivamente a la UGT como la pata obrera del nuevo modelo social de resolución de conflictos, convirtiendo al sindicato en un mero sindicato de gestión y conciliación.²⁸

En el caso de la CNT, se ordenó por parte del Gobierno, la clausura de este sindicato y todos los sindicatos confederados al mismo, conocidos como los cenetistas,²⁹ impidiendo la organización y el funcionamiento de los anarcosindicalistas organizados. De ello se deriva que la tarea sindicalista sería llevada a cabo por la UGT, sumado a un sindicalismo libre y amarillo, que alcanzo su mayor auge con la dictadura de Primo de Rivera.

La presión estatal, policial y corporativa contra los sindicatos no fue uniforme en todo el territorio del estado español, sujeto a la discrecionalidad del gobernador que tuviese la provincia, destacando lógicamente, la provincia de Barcelona por ser el principal núcleo industrial.

2.2.1 Estado corporativo y la huelga

En el ámbito de las huelgas, de acuerdo a la tercera vía fascista, que regia la vida social de la dictadura, fueron prohibidas las huelgas como motivo de resolución de conflictos. Todo tipo de desavenencia laboral era tratada en los Comités Paritarios falangistas. En relación a ello, en 1928 se promulgo un nuevo Código Penal, cuyo artículo 290 consideraba las huelgas como delito de sedición cuando por su extensión y finalidad

²⁷ op. cit. pág.103.

²⁸ Perfecto, M. A. (1994). Política social y regeneracionismo en la dictadura de Primo de Rivera. *Studia Zamorensia* (nº1) pág. 234.

²⁹ Abelló, T. (1997). *El Movimiento obrero en España, siglos XIX y XX*. Barcelona: Hipòtesi. pág. 103.

no pudieran ser calificadas de paros encaminados a obtener ventajas puramente económicas.³⁰

En el periodo de la dictadura de Primo Rivera, destaca como Ministro de Trabajo Eduardo Aunós, leridano, ex militante de la Liga Regionalista, próximo a los postulados corporativistas de la dictadura de Primo de Rivera, el cual emprendió el proyecto para la resolución de conflictos de la época.

Decía Aunós que al “*Estado social español*” *había que dotarlo de una sólida autoridad, “un pensamiento sano y recto que no se viera intervenido por intereses encontrados ni fantasmales amenazas”*³¹. De acuerdo a la política fascista fue creada en 1926 la Organización Corporativa Nacional (ONC) que pretendía la asociación de las clases mediante corporación obligatoria, es decir, la única vía de resolución de conflictos que no derivaban nunca de la lucha de clases según la visión primorriverista, eran los Comités Paritarios. De estos Comités Paritarios, con intervención estatal y resultado interclasista, saldría la normativa jurídica. La estructuración de la ONC se generalizó en el Real Decreto-Ley de organización corporativa nacional (1926) con la pretensión final de crear una rama de derecho laboral, parte del derecho corporativo hispano. En esta rama de derecho laboral, según Aunós, la huelga está fuera del imaginario de la resolución de la problemática laboral, para evitar “*al caos bolchevique*”.³²

³⁰ Ramos, A. (2009). Aproximación histórica al tratamiento de la huelga en la España preconstitucional. *Saberes: Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales* (vol. 4) pág. 10.

³¹ Fernández, S. (2010). Eduardo Aunós y Estado corporativo en España. *La Razón Histórica. Política, Autoridad y Trabajo* núm.10 pág. 24.

³² op. cit. pág. 25.

2.3. La II República (1931-1939)

El conjunto normativo republicano sobre la huelga va a encontrar intensa y extensa resistencia durante su vigencia aplicativa. El sistema de representación profesional ideado por el régimen republicano, con el que se pretende encontrar un cauce pacífico al conflicto social, ilustra un desfase entre la norma y los hechos que la acompañan. Situación vigente durante todo el periodo de la II República, que se acentúan por los cambios bruscos políticos (1931, 1933 y 1936) con el desenlace del golpe de estado y la posterior Guerra Civil que supuso el fin de la II República.

2.3.1 La Constitución de 1931 y la huelga

El PSOE formaba parte del Pacto de San Sebastián (17/08/1930), acuerdo entre fuerzas republicanas, socialistas y catalanistas para instaurar la República en España. En el ámbito socialista, la organización más importante era el PSOE. El principal interés programático del PSOE era la reforma agraria y la transformación de las relaciones laborales, como objetivo reformista de otorgar a los trabajadores la posibilidad de aumentar el control obrero de las empresas y avanzar, de la forma menos traumática para la burguesía, hacia una sociedad socialista. Para ello se pretendió unir partido (PSOE) y sindicato (UGT). Se trataba de un proyecto a medida del sindicato reformista, estructurado por el primer ministro de Trabajo que tuvo el nuevo gobierno de la República, el socialista (y ugetista) Largo Caballero.

El modelo de relaciones laborales de Largo Caballero, suponía una continuidad con el modelo corporativista de Primo de Rivera, con una lógica democratización del sistema de relaciones laborales. Destacan en el ámbito de la concertación y lucha social, la Ley de Contratos de Trabajo (LCT 1931) y la Ley de Jurados Mixtos de 27 de Noviembre de 1931 (LJM).

La LCT 1931 supone en el ámbito del derecho a huelga, el reconocimiento a poder ejercer tal derecho (art. 91) como un derecho –por primera vez- con unas salvedades (art. 89). Así pues, la huelga solo podía utilizarse como último recurso, una vez fracasados todos los intentos de conciliación. Las medidas laborales de Largo Caballero, tuvieron efectos positivos para los trabajadores, pero el objetivo de “paz social” estuvo completamente ausente en el movimiento obrero.

Al tener la conciliación un papel central en la regulación del gobierno republicano-socialista, el derecho a la huelga no tubo cobertura alguna a través de una reglamentación específica, ni tampoco redacción alguna en la Constitución republicana³³, constitución con participación del PSOE. Era de aplicación la Ley de Huelga de 1909 parcialmente modificada por la LJM.

2.3.2 Relaciones laborales: Ley de 21 Octubre de 1931 (1931)

La proliferación de amenazas contra el sistema republicano en sus inicios –y que proseguirían durante la vigencia de la República- conllevó a la creación de la Ley de Defensa de la República (LDR) de 21 Octubre de 1931 Esta ley definía como actos de agresión a la República, la incitación a la desobediencia de las órdenes emanadas de la autoridad, la comisión de actos de violencia por motivos religiosos, políticos o sociales, los *lock-outs* y las huelgas injustificadas, así como la alteración arbitraria del precio de las cosas.³⁴ Cabe destacar que en la exposición de motivos de la Ley por parte de Maura, ésta fue definida como “instrumento jurídico de represión”³⁵ y Largo Caballero afirmó que “iría más lejos por el peligro en que ponen a la República los movimientos del sindicalismo”.

Así pues la CNT, como organización anarcosindicalista, actuó al margen de los cauces de reglamentarios creados por la legislación de Largo Caballero. Ante esta situación usó la acción directa, al margen de los procedimientos de conciliación fijados por los Jurados Mixtos. El intento de la CNT de conseguir el control de la negociación laboral, inutilizando los comités paritarios, desencadenó una presión gubernamental que a su vez radicalizó la posición de la CNT hacia posturas abiertamente insurreccionales.³⁶

El artículo 9 de la LDR en relación a la Ley de 8 Abril de 1932³⁷ en vigor a partir del 1 de Septiembre, institucionalizó la mayoría de elementos de legislación laboral que se

³³ <http://politikon.es/2011/12/08/la-libertad-en-la-segunda-republica/>

³⁴ González, E. (2014). *Defendiendo la república: Las medidas legales de excepción. En nombre de la autoridad: la defensa del orden público durante la Segunda República Española, 1931-1936*. Granada: Comares, pág. 194.

³⁵ op. cit. pág.191.

³⁶ Arango, J. (2006). *La Republica de los Trabajadores: La Segunda Republica y el mundo del trabajo*. Madrid: Fundación Francisco Largo Caballero pág. 91.

³⁷ <http://politikon.es/2011/12/08/la-libertad-en-la-segunda-republica/>

relacionaban con la conciliación y concertación social, así pues, la mayoría de huelgas de la CNT, eran declaradas ilegales por que el sindicato, como ya hemos dicho, no tomaba los Jurados Paritarios como un elemento a tener en cuenta en la relación laboral. Se produjo así la siguiente situación que describe GONZALEZ CALLEJA³⁸: expectativas-movilización-represión, que alimentó en la CNT un aumento de su trabajo en las huelgas, para un camino revolucionario. Ello también supuso un enfrentamiento entre la CNT (faísta³⁹-revolucionaria)⁴⁰ contra el reformismo de la UGT.

El año 1933, se produjo la entrada en el Gobierno del centrista Partido Radical de Lerroux con el apoyo de la CEDA⁴¹. Este gobierno se distingue por el retroceso en el ámbito de las relaciones laborales, que finalmente con la entrada de la CEDA en este, supone un duro golpe a los derechos de los obreros así como al derecho huelga, lo que condujo entre otras causas la Revolución de Octubre.

A partir de 1934, lo fundamental será la aproximación de distintos sectores del movimiento obrero ante el Bienio Negro (así era conocido por la izquierda social y política el gobierno de Lerroux y la CEDA) a través de la Alianza Obrera (AO) constituida en Barcelona a finales de 1933⁴² por las fuerzas trabajadoras catalanas (BOC⁴³, Federación Catalana del PSOE, USC⁴⁴, ICE⁴⁵, UGT...) a excepción de la CNT. Este modelo fue exportado a otras zonas de España con idéntica estructuración a excepción de Asturias, donde la participación de la CNT conjuntamente con la UGT daría distinto resultado a la huelga general que sería convocada poco tiempo después.

2.3.3 La huelga general de 1934

El triunfo de la derecha en las elecciones de noviembre de 1933 supuso para los socialistas la ruptura del Pacto de San Sebastián y empezó un periodo donde desde los ámbitos políticos y sindicales históricamente reformistas se empezó seriamente a trabajar para la consecución de la revolución.

³⁸ Arango, J. (2006). *La Republica de los Trabajadores: La Segunda Republica y el mundo del trabajo*. Madrid: Fundación Francisco Largo Caballero pág. 91.

³⁹ Federación Anarquista Ibérica (FAI).

⁴⁰ Abelló, T. (1997). *El Movimiento obrero en España, siglos XIX y XX*. Barcelona: Hipòtesi pág. 121.

⁴¹ Confederación Española de Derechas Autónomas (CEDA).

⁴² Abelló, T. (1997). *El Movimiento obrero en España, siglos XIX y XX*. Barcelona: Hipòtesi pág. 121.

⁴³ Bloc Obrer i Camperol (BOC).

⁴⁴ Unió Socialista de Catalunya (USC).

⁴⁵ Izquierda Comunista de España (ICE).

Así pues radicalizado el socialismo y con una reducción insurreccional por parte del anarcosindicalismo se crearon y consolidaron las Alianzas Obreras entre los años 1933 y 1934, permitiendo una convergencia revolucionaria en la que participaron socialistas, faístas, anarcosindicalistas, así como el Partido Comunista de España (PCE). A principios de octubre de 1934 se proclamó una huelga general revolucionaria contra la entrada de la CEDA en el gobierno de la República. La huelga fue en todo el territorio del estado, pero adquirió una relevancia y una mayor vigencia en Asturias, la zona minera del País Vasco y Cataluña. En el caso de Cataluña fue por un motivo político relativo al centralismo y a la política de competencias de la nueva autonomía y el gobierno republicano.

En Asturias los sucesos tomaron un cariz distinto, pues durante los días que se mantuvo la huelga general, existió una revolución. Participaron UGT, CNT y los comunistas, los obreros asumieron las funciones de un estado y tomaron el poder para conseguir su objetivo del comunismo libertario o la instauración de la dictadura del proletariado, según el obrero.

El gobierno de la República declaró el estado de guerra y la revolución fue reprimida brutalmente por el general Franco con el fusilamiento o encarcelamiento de los obreros asturianos y todo ello, supuso que aprovechando la situación represiva asturiana, así como por efecto, en el resto del territorio español, la legislación laboral sufrió un incumplimiento generalizado por parte de la patronal.⁴⁶

Ante esta situación, cabe destacar que menos de un mes después de la Revolución de Octubre, el Gobierno del Partido Radical y la CEDA saco adelante el Decreto de 1 Noviembre de 1934⁴⁷ de causas legítimas de despido por huelga, que en su párrafo cuarto dice:

Si la huelga se declara por cuestiones ajenas al trabajo, convirtiéndola en manifestación cuyo derecho se rige por preceptos de índole distinta si se declara prescindiendo de todo aviso a los Jurados Mixtos de

⁴⁶ Abelló, T. (1997). *El Movimiento obrero en España, siglos XIX y XX*. Barcelona: Hipòtesi pág. 122.

⁴⁷ Purcalla, M. A., Jordà, A. (2007). *Las Relaciones laborales en España hasta la constitución de 1978*. Madrid: Dykinson pág. 53

Trabajo, si no se siguen todos los trámites legales, cuales son los medios de conciliación y intervención de los organismos del Ministerio de Trabajo, la huelga lejos de ser el ejercicio legitimo de un derecho, constituye, por una parte, una infracción legal que, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedan, lleva anexas las sanciones de orden penal establecidas en los artículos 42, 43 y 44 de la Ley de Jurados Mixtos y, por otra parte, en el orden contractual implica una infracción ilegítima del contrato de trabajo, por falta deliberadas y no justificada de asistencia al mismo, que da derecho a su rescisión. Toda vez que un acto ilegal no puede ser estimado nunca motivo de justificación de falta de asistencia.

Todo ello conlleva que en el art. 1 del Decreto se estipule como causa legítima de despido, toda huelga llevada a cabo por intereses ajenos al trabajo.

2.4 Dictadura franquista (1939-1978)

Finalizada la Guerra Civil (1936-1939) que acabo con victoria del bando “nacional” dirigido por Francisco Franco, se instauró un régimen dictatorial de persecución política y social a todos los que manifestaban disidencia con el nuevo régimen. La persecución social contra etnias minoritarias, así como políticamente contra socialistas, comunistas y anarquistas y demás ideologías de izquierdas y/o democráticas.

En el ámbito laboral, desde los inicios del alzamiento, quedaron prohibidas, *“mientras duren las actuales circunstancias, todas las actuaciones políticas y las sindicales obreras y patronales de carácter político; aunque se autorices las agremiaciones profesionales sometidas exclusivamente a la autoridad de esta Junta de Defensa Nacional y a sus Delegados”* (Artículo primero del Decreto de 25 de setiembre de 1936)⁴⁸. A esta prohibición se unió la incautación de bienes pertenecientes a los sindicatos, contra la UGT, la CNT y la SOV⁴⁹⁵⁰ entre otros. Esta prohibición y persecución del movimiento sindical se debe, en los inicios del franquismo al falangismo militante⁵¹.

2.4.1 Fuero del Trabajo (1944)

Del falangismo se extrae el principio de unidad, que ya se llevo a cabo en la dictadura de Primo de Rivera (1923-1930), que consiste en la agrupación en unos mismos intereses, la posición del empresario y del trabajador, agrupándolos en el concepto de productores, rechazando tanto el liberalismo como el socialismo, para recuperar la armonía entre los productores.⁵²

⁴⁸ Soto, A. (2003). *Rupturas y continuidades en las relaciones laborales del primer franquismo, 1938-1958. Autarquía y mercado negro: el fracaso económico del primer franquismo, 1939-1959* Madrid: Critica pág. 218.

⁴⁹ Solidaridad de Obreros Vascos (SOV). En la actualidad ELA-STV. Sindicato de orientación nacionalista vasca.

⁵⁰ <http://www.ela-sindikatua.eus/es/sobre-ela/historia/1911-1979>

⁵¹ Galán, A. (Coord.) (2000). *Intervención pública en las relaciones laborales*. Madrid: Tecnos pág. 40

⁵² Soto, A. (2003). *Rupturas y continuidades en las relaciones laborales del primer franquismo, 1938-1958. Autarquía y mercado negro: el fracaso económico del primer franquismo, 1939-1959* Madrid: Critica pág. 218.

El sindicato es un instrumento del gobierno, pues al estado le corresponde la representación y desarrollo de los intereses de la totalidad de la comunidad. Esta representatividad, el estado nacionalsindicalista, se la otorga mediante el Fuero del Trabajo, una de las leyes fundamentales del estado español fascista. El Fuero del Trabajo, aprobado en el Decreto de 9 de Marzo de 1938, es la normativa que marca la estructura que seguirá el modelo laboral franquista. En el ámbito de la huelga, destaca el título III.5 *“A través del sindicato, el estado cuidara de conocer si las condiciones económicas y de todo orden en que se realiza el trabajo son las que en justicia corresponden al trabajador.”* Así como la totalidad del título XI del Fuero de Trabajo destacando el XI.2 *“los actos individuales o colectivos que de algún modo turben la normalidad de la producción o atenten contra ella, serán considerados como delitos de lesa patria”* así como el título XI.5 *“El estado impedirá [...] aquellas actividades que dificulten el normal desarrollo de la economía nacional”*.

El sindicato no tenía capacidad para realizar presión a través de la huelga, pues junto a la prohibición de la libertad sindical y la represión hacia el sindicalismo socialista, anarquista y regionalista, se puso en vigor una legislación punitiva de las huelgas, consideradas por el régimen franquista como guerra económica, una patología social.⁵³ La regulación de los cauces de solución de conflictos fue la creación de la Magistratura de Trabajo en sustitución a los Jurados Mixtos para la resolución de conflictos individuales, con una utilidad real nula por el poder de represión empresarial y por que la imparcialidad de la Magistratura era evidente (Entre 1940-1958 un 18,4%⁵⁴ de las sentencias emitidas fueron favorables al trabajador).

La huelga fue prohibida mediante la modificación del art. 222 del Código Penal de 1944, por el que se calificaba como delito de sedición, así como la LOP (Ley de Orden Público) de 1959 que calificaba de punibles los paros colectivos⁵⁵. El conflicto que se podía tratar era el individual⁵⁶, la prohibición de pactos colectivos fija las relaciones laborales del modelo nacionalsindicalista del estado español, al ser considerado el

⁵³ op. cit. pag. 221.

⁵⁴ op. cit. pag. 223.

⁵⁵ Molinero, C. (1998). *Productores disciplinados y minorías subversivas: clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Madrid: SIGLO XXI pág. 55.

⁵⁶ Galán García, Agustín (Coord.) (2000) *Intervención pública en las relaciones laborales*. Madrid: Tecnos pág. 45

sindicato un ente unitario⁵⁷ y sin clase ninguna, con la existencia solamente de “productores”.

El objetivo falangista es la de eliminar la función de un sindicato como un elemento de lucha de clases, el art. 9 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 (LCT-1944) confirma la imposibilidad de pactos colectivos⁵⁸. Situación que se prolongará hasta principios de los sesenta en el que empezará la aparición de la negociación colectiva integrada en el Sindicato Vertical.

2.4.2 Derecho a huelga en el gobierno tecnócrata (1959-1978)

Legalmente no fue reconocida la negociación colectiva hasta el 1962 después de importantes movilizaciones en Asturias. El decreto diferenciaba y distinguía el conflicto colectivo de naturaleza laboral del conflicto de naturaleza política, y aun así, la existencia de un reconocimiento a la negociación colectiva no impedía que la negociación y resolución de conflicto fuera en el seno de la OSE (Organización Sindical Española) con una intervención final de la Magistratura de Trabajo, y la normativa aplicable se aplicaba estrictamente con un ámbito de poder de intervención empresarial amplio en las sanciones a los trabajadores.⁵⁹

Con el reconocimiento del conflicto, estos también aumentaron y se visibilizaron más en la sociedad, lo que supuso que algunos de estos llegaran a la extensión de huelga, aplicándose el despido y la detención sobre estos trabajadores delimitando, ante esta situación, la jurisprudencia en la STS de 22 Noviembre de 1967⁶⁰ que *“si bien es posible hablar de conflictos colectivos legales o ilegales, según se respete o no el procedimiento preordenado, no se puede en cambio hablarse, paralelamente de huelgas legales o ilegales [...], por ser, en principio, ilegales todas ellas.”*

⁵⁷ Soto, A. (2003). *Rupturas y continuidades en las relaciones laborales del primer franquismo, 1938-1958. Autarquía y mercado negro: el fracaso económico del primer franquismo, 1939-1959* Madrid: Crítica pág. 224.

⁵⁸ Purcalla, M. A., Jordà, A. (2007). *Las Relaciones laborales en España hasta la constitución de 1978*. Madrid: Dykinson pág. 92.

⁵⁹ Soto, A. (2003). *Rupturas y continuidades en las relaciones laborales del primer franquismo, 1938-1958. Autarquía y mercado negro: el fracaso económico del primer franquismo, 1939-1959* Madrid: Crítica pág. 21.

⁶⁰ op. cit pág. 16.

A principios de los sesenta, con los tecnócratas en el gobierno franquista, y quedando solo la esencia del falangismo, destacan la modificación del art. 222 CP en 1965 por el que para ser aplicada la sedición a partir de ese momento era necesario presentar pruebas y explicaciones, que demostraran que es tal la intención, quedando registrado normativamente, que el único móvil de conflicto es el laboral⁶¹ y solo aplicable a las huelgas que atenten contra la seguridad del estado.⁶²

⁶¹Molinero, C. (1998). *Productores disciplinados y minorías subversivas: clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Madrid: SIGLO XXI. pág. 211.

⁶² Ramos, A. (2009). Aproximación histórica al tratamiento de la huelga en la España preconstitucional. *Saberes: Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales* (vol. 4) pág. 11 y 12.

3. Tratamiento del derecho a huelga

3.1 Legislación internacional entorno al derecho de huelga: *Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH)*

La Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) aglutina todos los derechos de los que no pueden ser privados en ningún caso el ser humano. La DUDH fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A III el 10 de Diciembre de 1948 en París.

Entre sus disposiciones, en el ámbito de aplicación del derecho a huelga y la negociación colectiva, el art. 23 de la DUDH recoge diferentes derechos para los trabajadores y el art. 23.1 dice “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

España, en el art. 10.2 de la Constitución Española de 1978 recoge una “ratificación” de la DUDH al decir que las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretaran de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos así como los tratados y acuerdos internacionales sobre las materias ratificadas por España.

3.1.1 *Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales (PIDESC)*

El Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales (PIDESC) es un tratado multilateral que reconoce los derechos económicos sociales y culturales de las personas y obliga a los estados firmantes a garantizar y proteger los mismos. Fue adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la ONU en su Resolución 2200 A XXI de 16 diciembre de 1966, entrando en vigor el 3 de enero de 1976 (art. 27 PIDESC).

En el art. 8 se habla de que los estados se comprometen a garantizar a la creación y afiliación de sindicatos, la confederación o federación de los mismos y al funcionamiento de los mismos sin obstáculos ni limitaciones que las que sean necesarias en una

sociedad democrática y finalmente el art. 8.1.d) reconoce el derecho a huelga, de conformidad con las leyes de cada país.

En el caso del estado español, fue ratificado el 30 de Abril de 1977 (B.O.E. 30.03.1977), entrando en vigor el 27 de Julio de 1977.

3.1.2 Convenios núm. 87 y 98 de la OIT

La Organización Mundial del Trabajo (OIT)⁶³, organización internacional especializada de la ONU (anterior a esta, pues fue fundada en 1919) del ámbito del trabajo y de estructura tripartita (estados, sindicatos y organizaciones empresariales). El objetivo de la OIT es la obtención de una concertación social para los estados miembros.

Sus principales mecanismos de trabajo, son el establecimiento y supervisión de normas internacionales del trabajo, la prestación de asistencia técnica, y difusión de información.

El ámbito del derecho a la negociación colectiva y derecho a huelga están contemplados por:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).⁶⁴
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).⁶⁵

Convenios que reconocen la libre sindicación y negociación colectiva y según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEAR) también el derecho a huelga. No así el Grupo de Empleadores de la OIT. Tal situación en la actualidad es motivo de controversia.

⁶³ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/>

⁶⁴ El Convenio núm. 87 entró en vigor en España el 20 de Abril de 1977. (B.O.E. 11.05.1977)

⁶⁵ El Convenio núm. 98 entró en vigor en España el 20 de Abril de 1978. (B.O.E. 10.05.1977)

3.2 Constitución Española

3.2.1 La huelga como derecho fundamental

El art. 28.2 de la vigente Constitución Española (CE) se encuentra en el Título I, Capítulo II, Sección primera. Ello supone que la huelga en el ordenamiento jurídico español es un derecho fundamental, y supone reconocerlo como derecho personal y social.⁶⁶

El derecho a huelga posee un contenido esencial que no puede modificar el legislador que desarrolle el ejercicio del mismo, vinculando tanto a los poderes públicos como privados, -desplegando sus efectos en las relaciones entre sujetos privados-.

El derecho de huelga, que hemos calificado como subjetivo por su contenido y fundamental por su configuración constitucional, goza además de una singular preeminencia por su más intensa protección” y “produce durante su ejercicio el efecto de reducir o paralizar otros derechos que en situación de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial⁶⁷

Ello supone considerar el derecho de huelga según la CE como derecho subjetivo público de libertad de la persona, ejercitable *erga omnes* y con unos límites objetivos notablemente amplios, sin que ello suponga que determinadas modalidades de huelga sean ilegales.⁶⁸

La configuración como derecho fundamental en la CE determina la singular preeminencia e intensa protección de este frente a otros derechos sin tal configuración y protección. Además, como el resto de derechos y libertades fundamentales goza de la garantía constitucional de su “contenido esencial” recogido en el art. 53.1 CE. Ello supone que el derecho de huelga posee un núcleo intangible, impermeable para el legislador, de forma que ese contenido esencial se erige en la delimitación constitucional del derecho fundamental a huelga y fija la actuación ante una eventual ley orgánica que desarrolle su ejercicio. El contenido esencial es pues el límite para el

⁶⁶ Alzaga O. (coord.) (1996-). *Comentarios a la constitución española de 1978 Vol. III*. Madrid: Cortes Generales: Editoriales de Derecho Reunidas. pág. 317.

⁶⁷ Sentencia 123/1992, de 28 de septiembre de 1992 (BOE núm. 260, de 29 de octubre de 1992).

⁶⁸ Palomeque, M. C. (1993). El derecho constitucional y su regulación en España. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense* (núm. extra 17) pág. 52.

legislador en sus opciones político-jurídicas en materia de derecho fundamentales y, por lo que aquí interesa, respecto al derecho de huelga (ámbito subjetivo, ámbito objetivo y condiciones de ejercicio).

La delimitación sistemática del precepto constitucional, pero con un amplio margen de actuación siendo el límite impermeable, el contenido esencial. Permite esto la aplicación de diferentes modalidades de huelga. Según SEMPERE NAVARRO citando a MARTIN VALDERDE⁶⁹, las modalidades de huelga son; modelo contractual, modelo laboral y modelo polivalente.

- Contractual; La huelga es utilizada para presionar a la contraparte empresarial en las negociaciones del modelo normativo que rige las relaciones laborales que le son de aplicación. Este modelo abarca huelga-libertad y no huelga-derecho que configura la CE.
- Laboral; El derecho a huelga es un instrumento de defensa colectiva de los trabajadores en los aspectos de relación de trabajo que supera lo pactado entre las partes.
- Polivalente; El derecho a huelga es un medio de auto tutela de la clase trabajadora en todos los ámbitos de la vida política y social.

Estas dos últimas, se encuentran dentro de huelga-derecho, configurado por la CE, lo que permite al legislador el uso de estos modelos para la regulación legal del derecho a huelga en la CE.

⁶⁹ Sempere, A. V. (1978). *Regulación de la Huelga, Libertad de Huelga y Derecho de Huelga: Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*. Sempere, A. V. (ed.) Ciclo de conferencias organizado por el Ilustre Colegio de Abogados de Murcia y el Departamento de Derecho del Trabajo, Murcia pág. 183-184

3.3 Estatuto de los Trabajadores

El Estatuto de los Trabajadores (ET), es la norma esencial que regula los sujetos que pueden ser objeto de una relación laboral, los derechos y deberes de estos, así como las condiciones mínimas que deben regir la misma, la forma de prestación de los servicios, los descansos, las elecciones sindicales o el inicio de un conflicto colectivo entre otros.

La existencia del Estatuto de los Trabajadores viene estipulada por la CE en su artículo 35.1, cuando dice que una ley regulara la figura del ET. En el art. 4 ET se reconocen en su articulado como derechos básicos de los trabajadores -y que como derechos fundamentales conforme la CE, deben contener su propia legislación con el refuerzo que estipula el 53 CE – el derecho a la huelga (art. 4.1.e ET) ente otros.

También otra Ley, que regula el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en su artículo 15.c) se reconoce como el derecho individual, el ejercicio colectivo de la huelga a los trabajadores públicos.

También otra Ley, la que regula el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en su artículo 15.c) se reconoce como el derecho individual, el ejercicio colectivo de la huelga a los trabajadores públicos. La Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) dice que los funcionarios tienen como derecho colectivo, -entre otros- la huelga, en los términos contenidos en la legislación general del Estado para funcionarios públicos, garantizándose el mantenimiento de los servicios esenciales de la Administración de Justicia (art. 496.d) LOPJ), se relacionándose con el articulado del EBEP.

En el caso de los jueces les es prohibida la sindicación y la participación en el mismo de acuerdo el 1.4 LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical) en relación con el 127.1 CE, aun así existe un vacío sobre la legalidad o no del ejercicio del derecho a huelga por parte de la judicatura, sin embargo la mayoría de doctrina interpreta este silencio en un sentido negativo.

3.4 Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981 de 8 Abril de 1981

Asimismo la regulación de la huelga y de los conflictos colectivos, a la fecha de aprobación de la Constitución, estaba contenida en los títulos I y II del RDLRT (Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de Marzo 17/1977).

Aprobada la CE y el Estatuto de los Trabajadores en 1980, un total de 52 diputados⁷⁰, y a la cabeza de ellos, Nicolás Redondo (líder de la UGT y diputado por el PSOE en aquel entonces) conforme el art.161 CE en relación al 31 y 34 LOTC (Ley Orgánica del Tribunal Constitucional) plantearon un recurso de inconstitucionalidad ante el Real Decreto al considerar que la regulación de la huelga debía recibir una nueva propuesta en consonancia a su figura como derecho fundamental. La huelga adquiría su fundamento como derecho fundamental en su art. 28 de la Constitución, en relación al art. 81 del propio texto constitucional que obliga a que la ley se desarrolle rango de orgánica. Asimismo el Estatuto de 1980 derogaba expresamente en su disposición final tercera (punto quince) Los títulos III, IV, V y VI, disposiciones finales segunda, tercera y cuarta, adicional tercera y disposiciones transitorias del RDLRT.

Y ante esta situación fue planteado el recurso de inconstitucionalidad que resolvió el Tribunal Constitucional en su STC de 11/1981 de 8 de Abril.

Calificar de inconstitucional a una norma promulgada con anterioridad a la aprobación de la constitución, pudo ofrecer algunas dificultades formales. El apartado tercero de la disposición derogatoria de la CE, esta dejaba sin efecto a cuantas normas se opusieran a lo establecido en la misma, lo que suponía conforme el recurso de inconstitucionalidad que de existir contradicción entre la CE y el RDLRT estaría derogado este último. La sentencia argumenta que tiene valor de futuro, lo que conlleva que la promulgación de la Constitución no supone la nulidad obligatoria del RDLRT.⁷¹ Así también se favorece la seguridad jurídica ante la huelga, permitiendo la vigencia de una normativa que le es de aplicación con las modificaciones necesarias que sea un derecho fundamental con lo

⁷⁰ Palomeque, M. C. (1993). El derecho constitucional y su regulación en España. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense* (núm. extra 17) pág. 53.

⁷¹ Martínez Martínez, R. (1981) *La Doctrina del Tribunal Constitucional en materia de huelga y conflictos colectivos: sentencia de 8 de abril de 1981*. Madrid: Instituto de Estudios Sociales. Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social pág. 157.

que ello conlleva para su ejercicio.⁷² Así pues, denegada la nulidad del real decreto, el TC argumenta si es constitucional todo el conjunto normativo vigente del articulado. Ante los artículos, el Constitucional responde con declarativos de inconstitucionalidad (que supone que tal precepto debe ser eliminado del articulado) o con los interpretativos vinculantes (que supone que el precepto debe ser interpretado conforme dicta el TC) Estos pronunciamientos son los que permite el art. 38 de la LOTC.

Para dicha sentencia, el derecho de huelga es un derecho atribuido a los trabajadores “*uti singuli*”⁷³, pero su ejercicio ha de hacerse de manera colectiva. El ejercicio del derecho de huelga no solo se manifiesta en sumarse a la existente, lo cual desde luego, es una decisión individual, sino que supone determinadas actuaciones para dar fundamento y objeto a la pretensión, como son la declaración de la huelga, la finalización de las reivindicaciones, la negociación y la finalización de la huelga. Todo ello debe ser realizado por los propios trabajadores, de sus representantes o de las organizaciones sindicales con la implantación necesaria en el ámbito laboral donde se extiende la huelga. Es por ello, que se configura la legalidad y licitud de una huelga sin el control sindical y también la huelga sindical.

En primer término se declara la inconstitucionalidad de la exigencia establecida en el apartado primero del mencionado artículo de que el acuerdo de huelga se declare en cada centro de trabajo. Tal exigencia, según argumenta la sentencia no tienen verdadera justificación y no tienen más sentido que el de buscar medios de limitación en lo posible, de los conflictos.⁷⁴

Por otra parte el referéndum solo tendría sentido si la voluntad de las mayorías se impusiera necesariamente a la minoría de los no huelguistas de acuerdo con los principios democráticos. Esta conclusión no es coherente con la libertad y el derecho al trabajo que la Constitución y la legislación al amparo de esta reconocen, porque si la huelga es un derecho de carácter individual y de ejercicio colectivo no puede ser al mismo tiempo una obligación. Opera pues, como una pura medida impeditiva del derecho que sobrepasa el contenido esencial y por tanto es inconstitucional.

⁷² op. cit. pág. 158.

⁷³ op. cit. pág. 163.

⁷⁴ op. cit. pág. 166.

Declara también inconstitucional la totalidad del art. 3.2 RDLRT pues la exigencia de un quórum para la reunión de los representantes que debe decidir la declaración de huelga vulnera el derecho individual (y de ejercicio colectivo) pues se da mas valor a los que están en contra que absteniéndose pueden imponer su decisión.⁷⁵

Igual situación tienen el supuesto de una apoyo del 25% de los trabajadores para adoptar cualquier acuerdo de declaración de huelga, con misma argumentación, pues en cuanto supone que el ejercicio directo por los propios trabajadores no quiere votación alguna, tal exigencia contraviene el derecho fundamental a huelga.

Es constitucional el art. 5 RDLRT, referido a los miembros del Comité de Empresa, en tanto que se entienda referido a huelgas cuyo ámbito no exceda de un solo centro de trabajo, pues es lógico que los miembros que participen en el Comité de Huelga sean del centro de trabajo y conozcan la realidad. Y por extensión es inconstitucional en cambio cuando la huelga comprenda varios centros de trabajo.

El fallo declara la inconstitucionalidad del 6.7 RDLRT en cuanto que atribuye de manera exclusiva al empresario la facultad de designar los trabajadores que durante la huelga deben velar por el mantenimiento de los locales, maquinarias e instalaciones, así pues la sentencia dice *“excluido el origen de designación al empresario le corresponde determinar las medidas de seguridad a adoptar mientras que a los trabajadores incumbe la ejecución de dichas medidas siendo este uno de los sacrificios que el ejerció responsable del derecho a la huelga les impone [a los trabajadores]”*.⁷⁶

Es también inconstitucional el art. 10 que faculta al Gobierno para imponer la reanudación del trabajo. Significa que el ejercicio del derecho de huelga no puede ser recortado dado su carácter fundamental ni concurriendo las extraordinarias circunstancias que pudieran darse.

⁷⁵ Martínez Martínez, R. (1981) *La Doctrina del Tribunal Constitucional en materia de huelga y conflictos colectivos: sentencia de 8 de abril de 1981*. Madrid: Instituto de Estudios Sociales. Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social pág. 165.

⁷⁶ Op. cit pág. 168.

Asimismo si bien se declara constitucional la facultad del Gobierno de instruir arbitraje obligatorio, su válido ejercicio requiere que tal arbitraje sea claramente imparcial.

El derecho de la comunidad a que la huelga no interrumpa el pacífico funcionamiento de esos servicios esenciales, debe primar sobre el derecho de huelga sin que ello suponga vaciar el esencial contenido esta última. Ello se relaciona en que la potestad para los servicios mínimos que deben regir durante una huelga en los servicios esenciales a la comunidad es de la Autoridad Laboral, en cuanto que el ejercicio de esta potestad está sometido a la jurisdicción de la justicia y el recurso de amparo del TC.⁷⁷

Finalmente la prohibición de las huelgas de solidaridad restringe el contenido esencial del derecho a la huelga pues el art. 28, afirma “*Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses*” y *tales intereses pueden radicar en el apoyo a que otros trabajadores obtengan sus exigencias en un conflicto*, lo que hace, así pues debe declararse inconstitucional la expresión “directamente” del art. 11.b).

⁷⁷ Martínez Martínez, R. (1981) *La Doctrina del Tribunal Constitucional en materia de huelga y conflictos colectivos: sentencia de 8 de abril de 1981*. Madrid: Instituto de Estudios Sociales. Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social pág. 170.

4. Modelos vigentes de huelga, cierre patronal y esquirolaje

4.1 Clases y tipos de huelga

4.1.1 Huelga ilícita

La situación jurídica de una huelga, se regula de acuerdo al Real Decreto Legislativo de Relaciones de Trabajo 17 de 1977 (en adelante RDLRT), constituyen pues la referencia para la delimitación de las huelgas contrarias ante la falta de regulación de ley orgánica del art. 28.2 CE.

Se quedan pues fuera del ámbito que la CE protege, los supuestos en que se lleva a cabo de modo abusivo o claramente desproporcionado y por otra parte, los límites que contravienen lo directamente dispuesto en la ley.

La clasificación aplicable al ejercicio del derecho de huelga en España es en primer lugar, licitud e ilicitud constituyendo los términos para definir la adecuación o inadecuación de la huelga a derecho. A partir de tal terminología previa se considera que la ilicitud puede producirse tanto por no ser conforme la ley, la huelga ilegal, o por contradicción con el modo adecuado de ejercicio del derecho de acuerdo a la ley, la huelga abusiva. Ambas serían así, pues huelga ilícita. Asimismo suele aludirse a la distinción entre los denominados límites externos e internos de los derechos fundamentales; en materia de derecho de huelga este debate es frecuente.

De un lado están los límites que determinan de que manera debe ejercerse la huelga o que modalidades de huelga responden a los fines objetivos o modales que ampara el ordenamiento, y, de otro lado se encuentran los límites que expresan que intereses se pueden perseguir mediante el uso de las mismas. El ordenamiento fundamentaría en esta consideración la distinta tipología, reservando la plena ilegalidad de la contraposición con intereses generales de prioritaria protección y la calificación de abuso a la vulneración de intereses específicos de la contraparte. En nuestro caso, la dualidad de preceptos dedicados al tema, los art. 11 y 7.2 del RDLRT que pone en contraposición los intereses.

4.1.1.1 Huelga ilegal

El RDLRT⁷⁸ recoge como huelga ilegal, aquella que se produzca infringiendo los requisitos de procedimiento que la propia norma recoge.

La STC 11/1981 de 8 de Abril, confirma la compatibilidad de los requisitos procedimentales y el contenido esencial del derecho de huelga para así garantizar el ejercicio del derecho a huelga y el ejercicio de otros derechos afectados por esta, y que ello no suponga una mayor dificultad del ejercicio de la huelga. Estos requisitos son, convocatoria de la huelga, así como relativos a la comunicación de la huelga (objetivos de la huelga y gestiones para no llegar a la misma). La valoración de los requisitos formales exigidos -que fijan la legalidad o no de la huelga- según BENGOTXEA⁷⁹ se encuentra totalmente mediatizada por la circunstancia que de que nos hallamos ante un derecho constitucional fundamental.

El único límite que el art. 28.2 CE⁸⁰ impone a la huelga es el del necesario mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad. Por tanto, habrá se otorga especial relevancia a aquellos requisitos formales que pueden servir como instrumento para alcanzar la garantía constitucional. El establecimiento de formalidades de procedimiento, que deben hacer uso aquellos que ejerzan el derecho a huelga, no debe nunca servir como pretexto para limitar el ejercicio de la huelga. Por ello, los requisitos formales deben ser subordinados al legítimo ejercicio de huelga.

4.1.1.1.1 Huelga Política

La ilegalidad de la huelga política radica en cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o cualquier finalidad ajena al interés profesional. De la literalidad del art. 28.2 se reconoce el derecho a los trabajadores para la defensa de sus intereses en un sentido amplio por el concepto intereses profesionales del art. 7 CE al tener también los trabajadores, intereses políticos que alcanzan derechos legítimos e intrínsecos del

⁷⁸Sala, T. (2013). *Derecho sindical*. Valencia: Tirant lo Blanch pág. 392.

⁷⁹Bengoetxea A. (2005). *El procedimiento de ejercicio del derecho de huelga* Estudios sobre la huelga. Baylos, A. (Coord.). Albacete: Bomarzo pág. 45.

⁸⁰ op. cit. pág. 46.

colectivo y reconocidos también en la Constitución.⁸¹ Esta situación se corrobora con la interpretación sistemática del art. 28.2 CE al estar ubicado este en la Sección I del Capítulo II del Título II de la Constitución como una libertad pública, pues es derecho público ejercitable contra cualquiera, distante del derecho a la negociación colectiva (37.1 CE) que si puede relacionar directamente con un legítimo interés profesional.⁸²

Y en relación a todo ello, la OIT de igual forma que la jurisprudencia española del Supremo así como del Constitucional entre la huelga política que va dirigida contra la política del Gobierno sin que su objeto sea un conflicto de trabajo con aquella huelga contra la política de Gobierno que había tomado una medida que tenía que ver con las relaciones de trabajo.

De todo ello son legales y legítimas las huelgas generales ocurridas en el estado español desde 1978.⁸³

4.1.1.1.2 Huelga de solidaridad

Son ilegales de acuerdo al art. 11.b) RDLRT las huelgas de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostenga. El concepto “directamente” significaba no admitir ninguna clase de huelga de apoyo que supuso la petición de la inconstitucionalidad de tal precepto en el recurso que dio como resultado la STC de 1981⁸⁴ que en su fundamento jurídico nº 21 “*la exigencia de que la incidencia del interés profesional sea directa, restringe el contenido esencial del derecho*”, esto en la jurisprudencia posterior ha dado cuenta de la legalidad de huelgas llevadas a cabo para la readmisión de trabajadores despedidos. Cabe decir que en el recurso al hablarse de la prohibición de la huelga de solidaridad desde un concepto

⁸¹ López, J. (2005). *Redefiniendo las huelgas calificadas como abusivas por la norma desde la libertad sindical. Estudios sobre la huelga*. Baylos, A. (Coord.). Albacete: Bomarzo pág. 62.

⁸² Op. cit pág. 63.

⁸³ STC de 2 Noviembre de 1987 “entiende la sala que la ilegalidad que declara la aludida norma queda exclusivamente contraída a las huelgas que ofrezcan un significado esencialmente político, por presentar finalidad ajena a los intereses que son propios de la categoría de trabajadores. Consiguientemente, el hecho de que la huelga obedezca al móvil de protestar contra decisiones de los poderes públicos, cuando estos afectan de manera directa al interés profesional de los trabajadores, no produce, como consecuencia necesaria que tales huelgas sean ilícitas, salvo naturalmente que en su manifestación lesionen otros interés que sean vitales en una sociedad democrática. Tal conclusión encuentra apoyo en diversas decisiones del comité de libertad sindical del Consejo de Administración de la OIT” así como STC de 8 febrero de 1993.

⁸⁴ López, J. (2005). *Redefiniendo las huelgas calificadas como abusivas por la norma desde la libertad sindical. Estudios sobre la huelga*. Baylos, A. (Coord.). Albacete: Bomarzo pág. 62.

social de las relaciones de trabajo *“la solidaridad forma cuerpo en las organizaciones de trabajadores, estando enraizada en el humus de la conciencia de los trabajadores, para quienes los términos “otro y ajeno” no ofrecen sinonimia: el otro trabajador no es un ajeno”*.

La actuación de la jurisprudencia del TC vacío de contenido el articulado manteniéndose así la constitucionalidad de las huelgas de solidaridad.

4.1.1.1.3 Huelga novatoria

Existe en la negociación colectiva un deber de paz recogido en el art. 11.c) del RDLRT que da como resultado que es ilegal aquella huelga que tenga por objeto alterar, dentro de su periodo de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo. Ante la limitación del ejercicio del derecho a huelga, que afecta al derecho individual de ejercer el derecho a huelga, el dato legal de un deber de paz y la vinculación de este no solamente a las partes que negocian el convenio, sino también a los trabajadores que se ven afectados por el mismo, debe entenderse que tal restricción tiene unas excepciones⁸⁵ que son de aplicación:

- Legalidad de las huelgas cuyo objetivo fuese la interpretación de un convenio
- Legalidad de las huelgas para reivindicar un punto no regulado en el convenio colectivo
- Legalidad de las huelgas por incumplimiento contractual del empresario, reclamar pues una alteración del convenio en aquellos casos en que este haya sido incumplido por el empresario
- Legalidad de las huelgas en los que previamente se ha denunciado el convenio colectivo.
- Legalidad de las huelgas cuyo objetivo sea la modificación de convenios colectivos extra estatutarios

⁸⁵García García, M. (1990). *El Cierre patronal*. Barcelona: Ariel pág 123.

4.1.1.1.4 Huelga que incumple los requisitos legales

El art. 11 RDLRT que son ilegales todas aquellas huelgas que se convoquen o desarrollen contradiciendo lo dispuesto en el RDL, es decir, es ilegal toda aquella huelga que sea convocada y/o desarrollada al margen de los requisitos legales y convencionales tales como trámites previos, conciliación, mediación y arbitraje, comisión paritaria...

4.1.1.2 Huelga abusiva

La justificación por el TC de la constitucionalidad del listado de huelgas abusivas se da por el reconocimiento que la paralización parcial o total del proceso productivo es un elemento de presión hacia el empresario, y la existencia de este listado limita el ámbito de presión por parte del colectivo de los trabajadores.

4.1.1.2.1 Huelga rotatoria

La jurisprudencia del TC en STC de 28 Setiembre de 1992 de acuerdo a la STC del 1981 acepta la constitucionalidad de las huelgas rotatorias,

Por cuanto la perturbación de la producción que la huelga acarrea se le dota de un efecto multiplicador, de manera que la huelga desencadena una desorganización de los elementos de la empresa y de su capacidad productiva que solo puede ser superada mucho tiempo después de que la huelga haya cesado⁸⁶

4.1.1.2.2 Huelga intermitente

La jurisprudencia del TC ha definido las huelgas intermitentes como aquellas en las que existe una alteración o sucesión de horas o jornadas de huelgas con horas de trabajo, dentro de un conflicto único. Estas huelgas, dice la jurisprudencia, no constituyen en principio un supuesto de huelga abusiva, solo pudiéndose calificar como tal cuando los daños sobre la empresa son desproporcionados, debe ser además, buscando por parte de los que llevan a cabo el desarrollo de la huelga, más allá de la propia conflictividad que supone una huelga, es por ello que la jurisprudencia, diferencia entre daño admisible y excesivo, porque de ello se resulta la justificación de la huelga como abusiva o no con las consecuencias que de esto se derivan.

⁸⁶ STC 123/1992 de 28 Setiembre.

4.2 Cierre Patronal

En el ordenamiento español, el cierre patronal es una decisión unilateral del empresario por la que clausura el centro de trabajo en unas determinadas circunstancias previstas por la ley con ocasión de un conflicto en la empresa que suponga una situación de peligro grave para personas o bienes de la empresa. Es una decisión unilateral de un empresario, siendo una decisión que reside en el empresario de forma individualizada, pues interrumpe el cumplimiento de sus obligaciones como empresario.⁸⁷

El objeto del cierre patronal es la clausura del centro de trabajo con oportunidad de un conflicto y no cualquier otra medida que equivalga a una suspensión unilateral de las relaciones de trabajo o una convocatoria asociativa de cierre patronal. Así pues las graves anomalías recogidas en el art. 12 RDLRT son las circunstancias que debidamente justificadas ofrecen al empresario la opción clausurar el centro de trabajo. Cabe destacar que el cierre patronal ofensivo entendido como aquel que tiene por función alterar la situación contractual existente como medio de presión ante la inminencia del inicio de un conflicto colectivo por parte de los trabajadores está prohibido por ley.

El supuesto de cierre patronal defensivo es lícito si concurren las circunstancias necesarias expresamente señaladas el art. 12 del Real Decreto ya citado.

4.2.1 Clausura por razones de seguridad

Es necesario que exista un notorio peligro para admitir el cierre patronal, exigiéndose el carácter preventivo respecto a los bienes y personas de la empresa, bien porque todavía no se haya producido o para evitar que se siga produciendo, la admisibilidad de este supuesto de cierre patronal no está relacionada con el momento de exteriorización del conflicto, es decir cuando se inicia la huelga, sino con el momento en que se deduzca la inseguridad para las personas y los bienes⁸⁸, como así configuro inicialmente el TCT en su sentencia de 17 Septiembre de 1987 por el que los cierres patronales preventivos

⁸⁷ García, M. (1990). *El Cierre patronal*. Barcelona: Ariel pág. 89.

⁸⁸ Ruiz, M. del M. (1990). *El Cierre patronal*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pág. 293.

atenta contra el derecho del trabajo en la fijación de la fecha de inicio, no así cuando se trate de precisar la duración del cierre patronal que depende en última instancia de la Autoridad Laboral.

Asimismo también debe considerarse que esta situación de peligro e inseguridad sea de carecer generalizado e indeterminado, de manera que la actuación dentro de los cauces legales existentes de los poderes públicos o una propia actuación empresarial no puedan revestir la necesidad de actuar por razones de seguridad.⁸⁹

El art. 12.1 RDLRT contempla como causa justificativa del cierre patronal, el notorio peligro de violencia para las personas, los bienes.

En el ámbito de los bienes, pues en la producción de daños en los bienes empresariales, el cierre está justificado y que de resultar dañados lo serían por una actuación voluntaria de los trabajadores y no por el hecho de que la suspensión de las relaciones de trabajo en una huelga suponga la destrucción de los bienes por la interrupción del proceso productivo.

4.2.2 Cierre por alteraciones graves del proceso productivo

El RDLRT en su art. 12 permite al empresario cerrar la empresa ante una alteración colectiva en el régimen de trabajo, dejando sentada la jurisprudencia que no toda huelga es una mera alteración de la producción que justifique el cierre siendo necesario el elemento de gravedad y ello supone una imprecisión ante la duda de si es un poder de policía del empresario⁹⁰⁹¹ o es una medida de conflicto colectivo.

Así pues el carácter grave del impedimento de la actividad es un elemento indispensable para la jurisprudencia, pues es lógico deducir que toda huelga supone una alteración del proceso normal de producción, pero la gravedad, es el elemento que permite distinguir

⁸⁹ op. cit. pág. 295.

⁹⁰ García, M. (1990). *El Cierre patronal*. Barcelona: Ariel pág. 86.

⁹¹ Si el cierre patronal como derecho cívico, no puede impedir un derecho fundamental, como es el derecho de huelga, ello no sucede así cuando el poder del cierre se le otorga al empresario en el ejercicio del llamado poder de policía para asegurar la integridad de las personas y bienes y que legitima la medida empresarial, siempre que existiera la decidida voluntad de abrir el centro de trabajo una vez desaparecido el riesgo. (STC 11/1981 de 8 Abril)

la ilicitud o no de un cierre patronal, según RUIZ CASTILLO⁹² su eficacia debe entenderse limitada las circunstancias de fuerza mayor, en una paralización del proceso productivo por impedimentos de gravedad , así pues la jurisprudencia ha fijado categóricamente que no basta con que se produzca una imposibilidad de continuar la producción, ya que esta circunstancia puede ser consecuencia lógica de los paros colectivos de trabajo, sino que es preciso que exista una intencionalidad específica de los trabajadores en la búsqueda de tales efectos. Solo en este caso podría apreciarse la gravedad que justifica la clausura.

4.2.3 Cierre por ocupación de locales

El articulado del Real Decreto en su art. 12.1.b) afirma que conforme ley el cierre patronal que se derive de la ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias. No toda permanencia en los locales de la empresa puede considerarse ilegal⁹³ y por consiguiente legitimar la adopción de un cierre patronal, entiende la jurisprudencia que la ocupación de locales y dependencias se torna ilícita por cuando se vulnera el derecho de libertad de otras personas (art. 35 CE) o el derecho sobre las instalaciones (art. 33 CE)

La jurisprudencia ha entendido que la licitud del cierre patronal solo se justifica si se prevén o se producen atentados al orden público, posibles daños a las personas y los bienes, o a la permanencia en los locales de la empresa imposibilita la continuidad de la actividad productiva o impide realizar su prestación a los trabajadores que no han secundado el conflicto.

⁹² Sala, T. (2013). *Derecho sindical*. Valencia: Tirant lo Blanch pág. 446.

⁹³ Ruiz, M. del M. (1990). *El Cierre patronal*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pág. 301.

4.3 Esquirolaje

El RDL 17/1977 al establecer en su artículo 6.5 “*que en tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado núm. 7 de este artículo*” fija la prohibición del esquirolaje, aun así esta expresión no se recoge directamente en el articulado legal, expresión nacida para aludir al obrero que se presta a realizar el trabajo que deja de realizar un huelguista, estando penado la actuación encaminada a ello por parte del empresario, por ser un comportamiento antisindical (art. 12 y siguientes LOLS).

La prohibición del esquirolaje se entiende a la sustitución de los trabajadores que realizan la huelga por otros que no estuvieran vinculados a la empresa en el momento de comunicarse la huelga. Ello supone que la puesta a disposición de un contrato temporal a través de una ETT (Empresa de Trabajo Temporal) vulnera el derecho a la huelga y esta prohibición se recoge de forma expresa en la LETT (Ley de Empresas de Trabajo Temporal) en su artículo 8.a). Las únicas formas que se permiten y no vacían de contenido el derecho a huelga es cuando no se cumplan los servicios de seguridad y mantenimiento, así como cuando no se cumplan los servicios mínimos designados por la Autoridad Laboral para asegurar los servicios esenciales recogidos en el 28.2 CE. También se incluye en esta la persona del empresario (no así mandos intermedios) quien puede asumir las tareas, junto con las personas del entorno familiar o socios del mismo.

En el supuesto de esquirolaje interno, el empresario puede hacer uso de la movilidad recogida en los art. 39 y 41 del ET, sin embargo no es acorde ley cuando este poder del empresario se usa como medida para desactivar la utilidad producida por la huelga y vacía pues de contenido como derecho fundamental al derecho a huelga, no siendo posible la sustitución de los huelguistas con trabajadores de otras categorías profesionales del mismo centro de trabajo.

5. La reforma laboral del 10 de febrero de 2012 y el derecho a huelga

5.1 Las huelgas generales en España (1977-2015)

Muerto el dictador Franco (1975), en España apareció el régimen de la transición que llevaría a instaurar una democracia liberal análoga –podríamos decir- a las democracias occidentales del momento.

El RDLRT fue publicado en el 1977 y antes, durante y después de la muerte del Dictador, hubo en España múltiples conflictos sociales, políticos y laborales que supusieron huelgas comarcales, locales y sectoriales, con una crisis sistémica generalizada todos los países capitalistas⁹⁴.

Ante esta conflictividad, se creara un pacto sociales, que una vez llevada a cabo las elecciones (que situaron a la UCD en el Gobierno) serán firmados por las principales organizaciones sindicales, empresariales y políticas en los llamados Pactos de la Moncloa (21/10/1977)⁹⁵, un pacto social para mejorar la economía que supuso un debilitamiento de las fuerzas sindicales así como de la izquierda política⁹⁶. Así pues, hizo falta esperar hasta el 1985 para que se convocara la primera huelga general en España, siendo la primera como tal, con el primer gobierno de Felipe González (PSOE). A continuación se reproduce una tabla que resume las huelgas generales habidas en el estado español en el actual periodo (1977-2015).

⁹⁴ Meroño, P (2001). *Història del sindicalisme nacional als Països Catalans: del SOCC a la COS (1958-1989): crònica d'una anormalitat*. Tarragona: El Mèdol. pág. 54.

⁹⁵ op. cit. pág. 55

⁹⁶ op. cit. pág. 55

AÑO	SINDICATOS CONVOCANTES	MOTIVO	GOBIERNO	PARTICIPACIÓN	
				GOBIERNO	SINDICATOS
20/06/1985	CC.OO y minoritarios	Reforma de las pensiones	Felipe G. (PSOE)	10%	40%
14/12/1988	CC.OO, UGT y otros	Plan de Empleo Juvenil	Felipe G. (PSOE)	50%	90%
28/05/1992	CC.OO, UGT y otros	Recorte de prestaciones por desempleo	Felipe G. (PSOE)	35%	80%
27/01/1994	CC.OO, UGT y otros	Reforma Laboral	Felipe G. (PSOE)	32%	90%
20/06/2002	CC.OO, UGT y otros	Recorte de prestaciones por desempleo	J. M. Aznar (PP)	17%	84%
29/09/2010	CC.OO, UGT y otros	Reforma Laboral	J.L Zapatero (PSOE)	10%	70%
29/03/2012	CC.OO, UGT y otros	Reforma Laboral	M. Rajoy (PP)	17%	77%
14/10/2012	CC.OO, UGT y otros	Reforma Laboral y política económica	M. Rajoy (PP)	----%*	77%

*El Gobierno no facilitó cifras

HUELGA GENERAL EN ESPAÑA DESDE 1978-2015. (Fuente: RTVE)⁹⁷

5.2 Modificaciones de normativas y su afectación al derecho de huelga de la reforma laboral del 10 de febrero de 2012

El Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de Febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, es la Reforma Laboral que llevo a cabo el gobierno del Partido Popular. Entre otras modificaciones, destaca los cambios de distintos artículos relativos a la negociación colectiva, recogidos en los arts. 82 y siguientes (Título III, Capítulo I del Estatuto).

En estas modificaciones, la negociación colectiva ve reducida su utilidad así como pierde significado como parte del sistema constitucional de relaciones laborales.⁹⁸ Se presiona sobre la organización y comportamiento de la negociación colectiva como sistema flexible de adaptación de las condiciones de trabajo a los cambios económicos organizativos, a las necesidades de las empresas. Las funciones del derecho a la negociación colectiva y de los convenios colectivos se convierten así en gestión de las necesidades empresariales⁹⁹

⁹⁷ <http://www.rtve.es/noticias/20121114/octava-huelga-general-democracia/335537.shtml>

⁹⁸ Casas, M. E. (2014). Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales* (Vol. 32 núm. 2) pág. 305.

⁹⁹ op. cit. pág. 305

Los cambios que la ley efectúa sobre la negociación colectiva en la empresa como garantía de competitividad de las mismas, tanto para aplicarles una negociación propia a cada empresa, y no aplicar así el convenio del sector, que desde la óptica empresarial se ve más lejano. A este fin responde la atribución de preferencia negociadora y aplicativa al convenio de empresa al convenio sectorial e intersectorial o en el ámbito territorial superior, tales como el provincial o el autonómico.

También en el desacuerdo de la negociación de medidas de carácter laboral, el poder de la Autoridad Laboral que permite la modificación del convenio o su inaplicación a la empresa sustituye la autonomía colectiva, rompiendo la concepción del convenio colectivo como resultado de una negociación, donde las partes ceden en sus exigencias reduciendo su fuerza vinculante.¹⁰⁰

Todo ello supone que la representación de los trabajadores es innecesaria para la adopción de las siguientes medidas por parte del empresario:

- Modificaciones sustanciales
- Movilidad geográfica
- Suspensión de contrato
- Reducción de jornada y despidos

El supuesto de la revisión de los convenios, la inaplicación de los mismos, la negociación de un nuevo convenio de empresa en cualquier momento de vigencia del convenio superior, y la pérdida de vigencia de los convenios colectivos denunciados tras el agotamiento de su ultractividad¹⁰¹, se encuentra ante esta situación.

La jurisprudencia del TS, ha puesto en duda la pérdida de las condiciones de trabajo reguladas en convenio ante la pérdida de la ultractividad de los convenios.¹⁰²

¹⁰⁰ Rusiñol, P. (2014). Tras la huelga, ¿de nuevo la cárcel? *Alternativas Económicas*, nº 20, pág. 12.

¹⁰¹ Casas, M. E. (2014). *Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales*. Cuadernos de Relaciones Laborales (Vol. 32 núm. 2) pág. 307

¹⁰² <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-TS-se-pronuncia-sobre-la-vigencia-de-un-convenio-de-empresa-y-el-mantenimiento-de-condiciones-laborales-tras-la-reforma-laboral-de-2012>

6. La huelga en el contexto de la crisis económica actual

Las modificaciones legislativas emprendidas por el gobierno del PP no han buscado la estabilidad del convenio colectivo para asegurar la paz laboral, si, en cambio, ser un mero trámite de gestión para el empresario. Ante esta mutación el modelo de relaciones laborales que se creó en los ochenta i se afianzo a mediados de los noventa, ve reducido su papel al mínimo. Reducida a la mínima expresión de la negociación colectiva en España, como un mero trámite, por parte de las organizaciones sindicales se usa la huelga, que adquiere más validez, al ser imposible la consecución de un pacto que beneficie en su totalidad a la contraparte empresarial.

Y la huelga como ha sido extensamente citado documentalmente supone la exteriorización más clara y evidente del conflicto por suponer la suspensión del contrato que une a las partes contrapuestas. El derecho de huelga lleva como consecuencia pues, de acuerdo a su esencial carácter colectivo desde el punto de vista de su ejercicio, implica la necesidad de admitir dentro de los márgenes previstos por el ordenamiento jurídico, mecanismos para poder hacer efectiva su exteriorización.

La huelga no solo persigue la paralización total o parcial del proceso de producción, sino también quiere en muchos casos de una visualización pública. Entre dichas garantías se encuentra el reconocimiento a los piquetes informativos que se integran en el contenido esencial del derecho de huelga y que encuentran dentro del RDLRT (art. 6.6) Conviene recordar que los piquetes informativos se convierten en cada declaración de huelga en unos de los aspectos del desarrollo de la huelga de mayor conflictividad.

Y conviene situar, que por la contraparte empresarial, contienen una enorme capacidad para ejercer una violencia, menos mediática, contra aquellos trabajadores que ejerzan su derecho - recordemos fundamental- a huelga. Es por ello que los piquetes informativos se convierten en facilitadores del ejercicio de un derecho, que como ya hemos dicho se encuentra debilitado.¹⁰³

¹⁰³ Escribano, J. (2012). Derecho de huelga y delito de desobediencia. *Temas Laborales* (núm. 113) pág. 187.

Así, la nula capacidad de intervención de la negociación colectiva, el uso del derecho fundamental de la huelga y la conflictividad inherente en la situación política y social actual, en relación a todo ello da como resultado una persecución de la movilización social.

Ante ello, existe un Informe elaborado conjuntamente por los dos principales sindicatos del estado español, Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), *Ofensiva Penal contra el derecho de huelga – Informe sobre los procedimientos sancionadores –penales y administrativos- abiertos contra sindicalistas* en donde se nombran una extensa lista de supuestos donde hay procedimientos abiertos en una gran mayoría de CCAA (Comunidades Autónomas). El propio informe destaca que la persecución destaca en las huelgas generales, así como carácter sectorial, destacando la minería y el transporte asturiano así como también el transporte de la AMB (Área Metropolitana de Barcelona).

Prosigue el informe constatando que las denuncias se dirigen principalmente contra los responsables sindicales o personas con visibilidad en el ámbito de lucha laboral que afecta mediante las identificaciones llevadas a cabo por las fuerzas de seguridad, el Informe resalta que ello es por la fácil identificación así como:

Vienen referidos al mero protagonismo derivado de las funciones sindicales representativas, o simplemente las meras posibilidades de identificación de alguna persona conocida” y “cuando la actuación sancionadora se concreta sobre personas que asumen un activismo en el desarrollo de cometidos sindicales [...] es evidente que la función preventiva y disuasoria de la pena trata de proyectarse [...] sobre los demás integrantes de la organización para limitar o restringir sus comportamientos futuros.

También se constata la visión estereotipada de los piquetes informativos, en el que el Informe constata un detalle en afirmar que la palabra informativos, viene siempre entrecomillada en los informes de las fuerzas de seguridad, escritos de acusación así como también en sentencias judiciales, descripción que presupone que el piquete por si es un elemento ilegal.¹⁰⁴

¹⁰⁴Escribano, J. (2012). Derecho de huelga y delito de desobediencia. *Temas Laborales* (núm. 113) pág. 188.

Todo ello con el objetivo de provocar una reducción de la participación en huelgas, que desde la llegada al gobierno del PP ha aumentado (777, en 2011, 878 en 2012 y 994 en 2013)¹⁰⁵ y que ya encontramos en el 2014, una reducción de las huelgas por primera vez desde la llegada del PP en 2011, pues aun faltando datos de la totalidad del año 2014, comparativamente, a través del Grafico 2 se puede observar la reducción de participantes en las huelgas.

Gráficos.-1 i 2. PARTICIPACIÓN EN LAS HUELGAS (2004-2014)

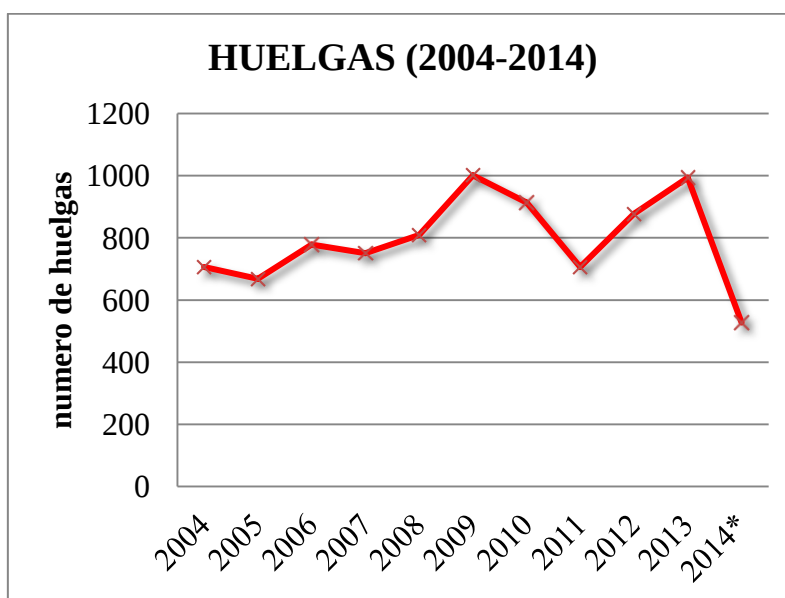


Gráfico 1: FUENTE: Estadística de Huelgas y Cierre Patronales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración propia.
*El año 2014 consta datos hasta Agosto 2014.

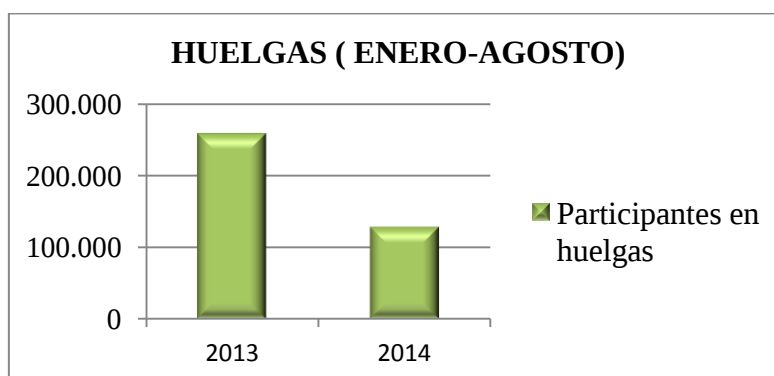


Gráfico 2: FUENTE: Estadística de Huelgas y Cierre Patronales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración propia.

El poder ejecutivo mediante criminaliza la participación en huelgas y conflictos laborales a través del artículo 315.3 del Código Penal, que es específico a quienes coaccionen a iniciar o proseguir una huelga, manteniéndose el artículo del ordenamiento

¹⁰⁵ Rusiñol, P. (2014). Tras la huelga, ¿de nuevo la cárcel? *Alternativas Económicas*, nº 20, pág. 12.

penal franquista casi de forma intacta. La existencia de este articulado, cuando existe en el CP el delito o falta de coacciones que ya ampara quienes actúen de forma irregular, hace que el ejercicio del derecho a huelga tenga un articulado concreto que encauce su persecución por parte del Gobierno o los empresario, reduciendo en contenido el ejercicio del derecho.

Conviene recordar finalmente ante esta situación la STC 37/1998 de 17 Febrero, pues viene a mantener con su jurisprudencia, que la propia naturaleza del derecho de huelga conlleva la concurrencia de un conflicto que si bien no justifica el uso de violencia , elemento que no ponemos en duda, implica necesariamente un determinado acercamiento al contenido esencial del derecho¹⁰⁶ y en relación a lo expuesto en el informe de CCOO y UGT, mantiene que el derecho penal no puede suponer por el exceso de rigor en su aplicación un desincentivo para el ejercicio del derecho fundamental de huelga, y en segundo lugar, será necesario analizar que la conducta enjuiciada no desnaturalice el objetivo constitucionalmente protegido del derecho a huelga.

¹⁰⁶ Escribano, J. (2012). Derecho de huelga y delito de desobediencia. *Temas Laborales* (núm. 113) pág. 189.

Conclusión

La Constitución Española de 1978 presupone unas garantías de mayor o menor dimensión, que da como resultado el conjunto de derechos, deberes y libertades que tienen los españoles. Como todo derecho, estos contienen unos límites que existen donde colisiona con otro derecho, configurando todo ello un estado de derecho –siendo esta una definición muy sintetizada-.

Como decía la propia sentencia de 1981 del TC, referente al artículo 28.2 reconocía el sobre el derecho a huelga, *“Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses”*. El constitucional marca al legislador unos límites, pues el redactado de la CE estipula que la huelga y el ejercicio de la misma como un derecho fundamental solo puede ser un modelo laboral o polivalente normativamente hablando. Es pues imposible constitucionalmente que en España exista el modelo huelga-libertad o huelga-derecho, al ser una configuración normativa inferior a la recogida por la CE. El legislador, al mantener el RDL 17/1977 con la corrección de la STC de 1981 se marca como el modelo de huelga, como un derecho fundamental encauzado en un modelo laboral.

Ante esta situación, el legislador actual, de marcado carácter liberal en lo económico, y dada la situación política, social y económica, pretende limitar el ejercicio del derecho de huelga, vaciando de contenido del mismo para que la supuesta salida de la crisis no sea entorpecida por las reclamaciones obreras.

Como se ha expuesto en el análisis, la última Reforma Laboral de 2012, resta competencias y contenido –así como utilidad- a la negociación colectiva (que recordemos no es un derecho fundamental, y por tanto más fácil sus modificación) que judicializa las demandas de los trabajadores de forma individual y colectiva, y en centros de trabajo con organización sindical pone el conflicto como única opción de discusión y debate.

Ante esta situación, la huelga parte como el elemento clave para la consecución de los objetivos para los trabajadores:

- En el nivel de empresa y sectorial es clave un pacto o convenio colectivo para la obtención de beneficios para los trabajadores.
- En la política social y económica del gobierno, es necesaria la huelga general. (des de el 2007 las políticas laborales entre otras del gobierno socialdemócrata y del gobierno conservador distan mucho de ser diferentes u opuestas)

Partiendo de la necesidad de la huelga como el elemento de respuesta obrera, para la contraparte empresarial, la huelga supone pérdidas económicas y productivas y en caso de obtener victoria sindical, un aumento de los llamados “costes laborales”. La visión empresarial enlaza con el objetivo económico y laboral del legislador (Partido Popular (PP), con mayoría absoluta) consistente en reducir el elemento clave, la negociación colectiva para la obtención de la paz laboral, el objetivo es pues imponer la paz laboral para la consecución de unos objetivos macro económicos. Como respuesta al conflicto que ya hemos citado, la imposición de la paz laboral supone en una mayoría de casos que ello desemboque en un aumento del conflicto y es por ello que se penaliza a aquellos movimientos o personas organizadas que pretenden visualizar el desacuerdo ante actuaciones empresariales.

Ante esto, la existencia de un artículo en el Código Penal (315.3 CP) que expresamente cita como falta o delito la actuación de un piquete, en relación directa a que el modelo de huelga en este país es contractual-laboral, focaliza sobre un derecho fundamental y el ejercicio del mismo una mayor pena o agravio comparativo.

Así pues la STC 254/1988, diferencia entre el derecho al trabajo y el derecho de huelga, al ser ese último un derecho fundamental, recuerda el TC, se restringe el alcance de las limitaciones que pueda implicar una normativa que afecte al derecho a la huelga. Los límites deben interpretados restrictivamente y en el sentido más favorable al derecho de huelga. En consecuencia el TC recuerda que el derecho de huelga implica el derecho a requerir a otros la adhesión a la huelga y a participar, dentro del marco legal, en acciones conjuntas dirigidas a tal fin.

Es por ello que la persecución de los dirigentes o miembros destacados de organizaciones sindicales, para infundir un miedo social, es una vulneración clara del ejercicio del derecho a huelga por cuanto supone una limitación del mismo -como recopila extensamente el documento de CC.OO. y UGT y personas sin afiliación ninguna.

El supuesto de “miedo social” se argumenta entre otros a raíz de la interpretación de una comparecencia del por aquel entonces Fiscal General del Estado, el Sr. Torres-Dulce en el Congreso de los Diputados el 26/10/14¹⁰⁷ a raíz de una interpelación de un diputado del grupo de la Izquierda Plural (ICV-EUiA) así como otra diputada del PSOE, relativo al articulado del Código Penal. Recuerda el Fiscal General en su intervención parlamentaria que el delito recogido en el art. 315.3 CP es un delito de una estructura durísima. Afirma Torres-Dulce que al recoger el ejercicio de un derecho fundamental, se desvalora la actuación o conducta de quien ejerce un posible derecho de huelga y la proporcionalidad de la misma. Ello lo enlaza en constatar este, que el Código Penal vigente en el ordenamiento jurídico español desvalora la proporcionalidad por el “parcheo “legislativo. Constata el Fiscal, desde la propia opinión y previsión que existe un posible problema de desproporción atendiendo al bien jurídico protegido y que convendría establecer cuál es la pena de lesiones, cual de daños y estudiar un elemento tan necesario como la proporcionalidad, afirmando finalmente que la Fiscalía no está muy cómoda con la conceptualización existente del tipo delictivo en conflictos con huelga.

En la actualidad, la revisión del articulado, está en debate, pues la reforma del Código Penal está en la agenda legislativa de este 2015 y, entre otros artículos, el art. 315.3. Por parte de los grupos parlamentarios de centro-izquierda e izquierda, de acuerdo con los principales sindicatos, la consideración de que cuando se ejercita un derecho fundamental, si existe un exceso por parte del piquete informativo, la pena aplicable tendría que ser menor respecto a quien ejerza una coacción sin estar ejerciendo un derecho fundamental. Tal situación permitirá debatir de nuevo –y a futuro- si existiría o no la limitación, al ejercicio del derecho fundamental a huelga.

¹⁰⁷ http://www.congreso.es/public_oficiales/L10/CONG/DS/CO/DSCD-10-CO-700.PDF#page=17

Hasta la fecha pero, existe la vulneración del derecho fundamental a la huelga, - abundemos en el concepto, muy olvidado en el debate político y social de fundamental-, pues la penalización a quien ejerce el mismo, siempre es superior a quien lleve a cabo un delito de coacciones no relacionado con una huelga, es por ello que se vislumbra una dificultad al ejercicio del mismo, por temor a unas consecuencias. Así pues no se puede ejercer en la actualidad con todas las garantías el ejercicio del derecho a huelga con todo su contenido supletorio y adyacente, con las garantías que presupone la CE.

Bibliografía

- Abelló, T. (1997). *El Movimiento obrero en España, siglos XIX y XX*. Barcelona: Hipòtesi.
- Alzaga O. (coord.) (1996-). *Comentarios a la constitución española de 1978 Vol. III*. Madrid: Cortes Generales: Editoriales de Derecho Reunidas.
- Aragonés, V. (2012). *Ni relaciones laborales franquistas ni treinta años de concertación social, sino lucha de clases y movilización social*. Recuperado desde <http://www.rebellion.org/> (25/11/2014).
- Arango, J. (2006). *La Republica de los Trabajadores: La Segunda Republica y el mundo del trabajo*. Madrid: Fundación Francisco Largo Caballero.
- Bernal, F. (2010). *El Sindicalismo vertical: burocracia, control laboral y representación de intereses en la España franquista, 1936-1951*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Bengoetxea A. (2005). *El procedimiento de ejercicio del derecho de huelga* Estudios sobre la huelga. Baylos, A. (Coord.). Albacete: Bomarzo pág. 29-46.
- Casas, M. E. (2014). Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales* (Vol. 32 núm. 2) pág. 275-309.
- Escribano, J. (2012). Derecho de huelga y delito de desobediencia. *Temas Laborales* (núm. 113) pág. 183-193.
- Fernández, S. (2010). Eduardo Aunós y Estado corporativo en España. *La Razón Histórica. Política, Autoridad y Trabajo* núm.10 pág. 20-26.
- Galán, A. (Coord.) (2000). *Intervención pública en las relaciones laborales*. Madrid: Tecnos.
- García, J. (1983). *El derecho de huelga en España: Calificación y efectos jurídicos*. Barcelona: Bosch.
- García, M. (1990). *El Cierre patronal*. Barcelona: Ariel.
- González, E. (2014). *Defendiendo la república: Las medidas legales de excepción. En nombre de la autoridad: la defensa del orden público durante la Segunda República Española, 1931-1936*. Granada: Comares, pág. 189-221.
- López, J. (2005). *Redefiniendo las huelgas calificadas como abusivas por la norma desde la libertad sindical*. Estudios sobre la huelga. Baylos, A. (Coord.). Albacete: Bomarzo pág. 69-88.

Matía, J. (1996). *El abuso del derecho de huelga: Ensayo sobre la regulación del derecho de huelga en el Ordenamiento español*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Martínez, R. (1981) *La Doctrina del Tribunal Constitucional en materia de huelga y conflictos colectivos: sentencia de 8 de abril de 1981*. Madrid: Instituto de Estudios Sociales. Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social.

Meroño, P (2001). *Història del sindicalisme nacional als Països Catalans: del SOCC a la COS (1958-1989): crònica d'una anormalitat*. Tarragona: El Mèdol.

Molinero, C. (1998). *Productores disciplinados y minorías subversivas: clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*. Madrid: SIGLO XXI.

Montoya, A. (2010). La Ley de Huelgas de 1909, cien años después. *Revista española de derecho del trabajo* (nº 145) pág.

Navas, R. (2013). *Los derechos laborales en la Transición*. Recuperado desde <http://www.vientosur.info/> (05/11/2014).

Palomeque, M. C. (1993). El derecho constitucional y su regulación en España. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense* (núm. extra 17) pág. 51-57.

Perfecto, M. A. (1994). Política social y regeneracionismo en la dictadura de Primo de Rivera. *Studia Zamorensia* (nº1) pág. 223-242.

Purcalla, M. A., Jordà, A. (2007). *Las Relaciones laborales en España hasta la constitución de 1978*. Madrid: Dykinson.

Ramos, A. (2009). Aproximación histórica al tratamiento de la huelga en la España preconstitucional. *Saberes: Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales* (vol. 4) pág.

Ruiz, M. del M. (1990). *El Cierre patronal*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Rusiñol, P. (2014). Tras la huelga, ¿de nuevo la cárcel? *Alternativas Económicas*, nº 20, pág. 11-12.

Sala, T. (2013). *Derecho sindical*. Valencia: Tirant lo Blanch.

San Miguel, J. (2011). *La libertad en la Segunda República*. Recuperado desde <http://politikon.es/> (12/11/2014).

Sempere, A. V. (1978). *Regulación de la Huelga, Libertad de Huelga y Derecho de Huelga: Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*. Sempere, A. V. (ed.) Ciclo de conferencias organizado por el Ilustre Colegio de Abogados de Murcia y el Departamento de Derecho del Trabajo, Murcia pág. 183-184.

Soto, A. (2003). *Rupturas y continuidades en las relaciones laborales del primer franquismo, 1938-1958. Autarquía y mercado negro: el fracaso económico del primer franquismo, 1939-1959* Madrid: Critica pág. 217-246.

Suarez, F. (1999). El derecho de huelga entre Romanones y Primo de Rivera. *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense* (núm. Extra 24) pág. 75-98.

Vega, R. (2006). *El Derecho del Trabajo en la Segunda República*. Relaciones Laborales, núm. 8.