

Universidad Miguel Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de
Orihuela

Grado en Ciencias Políticas y Gestión Pública

UNIVERSITAS



Miguel Hernández

Trabajo Fin de Grado

EL DERECHO FUNDAMENTAL DE HUELGA
(Perspectiva histórica y retos para el futuro)

Curso académico 2017/2018

Alumno: Ramón Abad Soler.

Tutora: María Amparo Calabuig Puig.

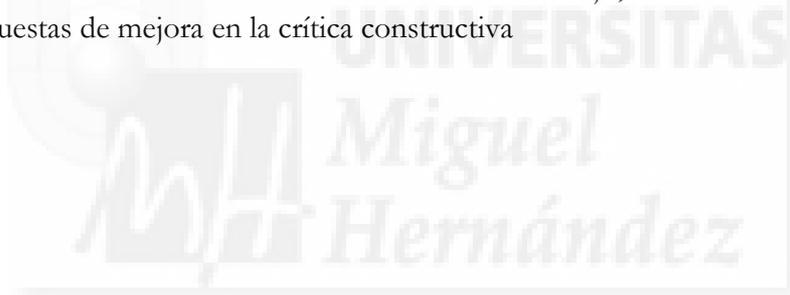
Si los españoles habláramos sólo y exclusivamente de lo que sabemos, se produciría un gran silencio que nos permitiría pensar.

Manuel Azaña –Presidente de la II República-



RESUMEN

El presente trabajo consiste en una aproximación al desarrollo del derecho de huelga y la libertad sindical en nuestro país. Desde las primeras manifestaciones espontáneas a finales del siglo XIX hasta la configuración de ambos derechos en la Constitución Española de 1.978. Para ello ha sido necesario analizar los procesos históricos de la formación organizada de la clase obrera en los inicios de la Revolución Industrial Española, para reflexionar sobre el desarrollo y sus consecuencias tras el nacimiento de las organizaciones sindicales que iban adoptando las inspiraciones socialistas y anarquistas centroeuropeas. También hemos constatado el papel influyente de los sindicatos en la transición política previa a la aprobación de la Constitución del 78, una vez superados los problemas de ilegalización y la conquista de espacios de los trabajadores con la inclusión de los derechos económicos y sociales en nuestro texto constitucional. Hemos podido examinar también el encaje legal de la normativa al efecto en el ordenamiento jurídico español y el desarrollo de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que ha dado carta de naturaleza al ejercicio de este derecho durante estos años. Como cierre de este trabajo, hemos considerado realizar algunas propuestas de mejora en la crítica constructiva



PALABRAS CLAVE.

Libertad sindical, derecho de huelga, Tribunal Constitucional, sindicatos, Constitución.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

- I. **INTRODUCCIÓN.** P.4
- II. **METODOLOGÍA Y OBJETIVOS** P.5
- III. **MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO.** P.6-45
 - 3.1. **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA HUELGA EN ESPAÑA.** P.6-14
 - 3.2. **CLASES DE HUELGA EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO.**P.14-17
 - 3.3. **EL DERECHO A HUELGA EN LA CONSTITUCIÓN.** P.17-32
 - 3.4. **REGULACIÓN ACTUAL.** P.33-39
 - 3.5. **ANÁLISIS JURÍSPRUDENCIAL** P.39-46
- IV. **ANÁLISIS CRÍTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA.** P.46-51
- V. **CONSIDERACIONES FINALES.** P.52-54
- VI. **FUENTES CONSULTADAS.** P.55-58
- VII. **ANEXO.** P.59-62

I. INTRODUCCIÓN.

El derecho de huelga, consagrado en nuestra actual Constitución Española de 1.978, ha significado desde sus primeras manifestaciones a finales del s. XIX una herramienta principal del movimiento obrero para luchar contra las desigualdades.

Lo que en principio fue una manifestación puntual y desorganizada para combatir problemas locales en las fábricas o en el campo, más tarde ya iniciado el siglo XX y el desarrollo organizativo de las ideologías obreras, se convirtió también en una objeto de transformación social y político para conseguir por la fuerza lo que se le negaba a los trabajadores y trabajadoras por la vía legal.

En España, debido a la tardía Revolución Industrial con respecto a aquellas naciones que ya desarrollaban sus planes industriales, la huelga también fue un elemento de presión para conseguir avances en jornadas de trabajo, seguridad e higiene, etc.; al mismo tiempo que las organizaciones sindicales iban consolidando su presencia en la sociedad, éstas encontraron en la huelga un elemento de presión ante las autoridades estatales para conseguir derechos sociales y políticos y hacia el reconocimiento de esta clase social como una parte principal del juego político.

El objetivo principal de este trabajo, es hacer un repaso histórico a las etapas de evolución del movimiento obrero transformándose en actor social y formar parte del engranaje institucional, así como también repasar los distintos formatos y el uso de las huelgas, para más tarde como articular en los textos constitucionales del siglo XX de nuestro país, y el encaje legal en nuestro ordenamiento jurídico.

El eje nuclear de este TFG, versará sobre la situación actual del derecho de huelga en nuestro marco jurídico ante la falta de una ley orgánica que desarrolle este derecho fundamental y si la crisis económica de la última década ha hecho mella en el ejercicio de este derecho y la posible criminalización de su ejercicio.

II. METODOLOGÍA Y OBJETIVOS.

La metodología empleada para la realización de este estudio, consistirá en una revisión bibliográfica relativa al fenómeno objeto de análisis. Además de una recopilación de la legislación correspondiente. Todo ello con el objetivo de elaborar el marco teórico necesario para llevar a cabo de forma seria y adecuada una magnitud de un trabajo fin de grado.

Los objetivos a alcanzar a través del siguiente trabajo son:

Objetivo 1. Radiografía histórica de la evolución del derecho de huelga en España hasta su finalización como derecho fundamental en la Constitución de 1.978.

Objetivo 1.1. Repaso y reflexión sobre los modelos de huelga y el nacimiento de las organizaciones sindicales.

Objetivo 1.2. Regulación y jurisprudencia sobre la huelga y los vacíos legales que puedan existir debido a la falta de una ley orgánica que regule este derecho.

Objetivo 2. Valoración sobre la necesidad de una regulación específica y las consecuencias de la posible criminalización en el ejercicio de este derecho, debido entre otras causas a la crisis económica y sistémica que hemos padecido en la última década.

Objetivo 3. Propuestas de mejora sobre la necesidad de la normalización del ejercicio de este derecho.

En definitiva el presente TFG, pretende examinar, de un modo crítico, uno de los derechos fundamentales insertados en el Título I de la Constitución Española y sus causas al estar siempre sometido a una polémica debido sobre todo al sesgo ideológico e histórico que ha sufrido en 40 años de ordenamiento constitucional en nuestro país.

III. MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO.

3.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA HUELGA EN ESPAÑA.

Para hacer un análisis riguroso de los antecedentes históricos de la huelga en España, habría que diseñar primeramente un espacio temporal y sus significaciones políticas. Espacios temporales que van desde el inicio de este fenómeno con la tardía Revolución Industrial en nuestro país, hasta la etapa post-franquista y el auge de los movimientos obreros como lucha no solo por la dignidad de sus condiciones de trabajo, sino también como elemento de oposición política a la dictadura de Franco; pasando por el periodo de no prohibición del derecho y su regulación estatal en la primera mitad del siglo XX. Por tanto tres etapas que son:

3.1.1 PRIMERA ETAPA: EXPLOSIÓN CONFLICTOS LABORALES ESPONTANEOS Y NORMALIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

<<Durante el siglo XIX se produjo una doble articulación de las demandas populares: de una parte, una articulación social, que culminó en la aparición de sindicatos; de otra una articulación política que condujo a la formación de partidos políticos obreros. Esta segunda articulación fue generalmente más tardía, aunque no siempre; en el caso español, el PSOE se fundó en 1879 y la UGT en 1888. >>¹.

Se pasó de una evolución de toda prohibición de las organizaciones sindicales << El Código Penal de 1848 castigaba a aquellos que se “coaligaren con el fin de encarecer o abaratar exclusivamente el precio del trabajo o regular sus condiciones”>>², hasta una normalización de éstas con el nacimiento de dos organizaciones (una de tipo anarquista y otra de inspiración socialista-marxista).

Fue en esta etapa donde empezó a organizarse seriamente el movimiento obrero debido a los desarrollos políticos importados del resto de Europa de tipo marxista y anarquista. La

¹Aizpuru, Mikel; Rivera, Antonio., *Manual de historia social del trabajo: Siglo XXI de España*, Editores S.A, Madrid, 1.994, p.141.

² *Ibidem*, p.290.

primera manifestación política de los trabajadores en nuestro país se exteriorizó en 1.855, <<”Exposición presentada por la clase obrera a las Cortes Constituyentes”, solicitando el derecho de los trabajadores a la libre asociación. El escrito recogió 33.000 firmas en Navarra, Madrid, Andalucía, Valencia, Valladolid y, naturalmente, Cataluña, de donde procedían 22000 de las rubricas>>³.

Estos años estuvieron marcados por una gran conflictividad social y política, a los conflictos en las fábricas y en las calles provocados por la organización espontánea por el movimiento obrero, había que sumarle la volatilidad política – conviene recordar que con cada cambio de gobierno se aprobaba una nueva constitución con sesgo ideológico del gobierno de turno-; unido a las continuas asonadas militares que pretendían hacerse con el poder mediante los golpes de estado que se producidos a lo largo del silo XIX en nuestro país.

El avance del movimiento obrero era imparable y las inspiraciones ideológicas fuera de nuestras fronteras hicieron que pronto surgieran líderes que pretendían capitalizar el protagonismo de las reivindicaciones populares. Hubo un apoyo de la Europa continental a este movimiento y en 1.870 se celebró el 1º Congreso Obrero Español con la posterior fundación de la Federación Regional Española (FRE)⁴ de inspiración anarquista.

El año 1.887, ya en el inicio de la Restauración borbónica, tuvo lugar un hito importante con la promulgación del derecho de asociación en nuestro país, <<durante la década de los ochenta las Cortes regularon por ley el ejercicio de derecho de reunión (1880), la libertad de imprenta (1883) y el derecho de asociación (1887)>>⁵.

De la aprobación del derecho de asociación de las Cortes de la Restauración, se inició el camino a la regularización estatal de las organizaciones sindicales hasta entonces clandestinas, una de las más singulares, <<la Unión General de Trabajadores (UGT) representó el segundo modelo sindical que surgió en estos años. Aunque formalmente se creó en Barcelona en 1888, se desarrolló sobre todo en Madrid y entre los mineros del País Vasco y Asturias. Frente a los anarquistas, la UGT perseguía unos objetivos mucho más

³ Aizpuru, Mikel; Rivera, Antonio., *Manual de historia social del trabajo: Siglo XXI.*, op.cit., p.293.

⁴ Historia de las organizaciones anarquistas de nuestro país en: <http://madrid.cnt.es/historia/la-federacion-regional-espanola/>, consultado el 4 de enero de 2.018.

⁵ Varela Suanzes-Carpegna, Joaquín., *Política y Constitución en España (1808-1978)*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 2.007, p.564.

moderados; de hecho, hasta 1920, su pretensión genérica era mejorar las condiciones de los trabajadores mediante el aumento de jornales, la reducción de la jornada y las garantías de higiene y seguridad>>⁶. El sindicato socialista, fue introduciendo la institucionalización de las relaciones laborales en el marco de la empresa, sin olvidar el carácter político de sus fines a través de la presión social en el marco de las huelgas revolucionarias. La aplicación del conflicto en los centros de trabajo, se implementó con las llamadas huelgas reglamentarias <<para la defensa de sus objetivos, la UGT planteó una doble vía. En principio, existía la presión sobre los empresarios, en la que no se descartaba la huelga, pero que se planteaba con mucha prudencia, como sucedía en otras muchas sociedades de oficio. Para poder llevar a cabo un paro “reglamentario”, el Comité Nacional exigía que no hubiese otros medios de presión y que se convocase en un momento en el que existiesen posibilidades de triunfo más o menos claras para los trabajadores>>⁷ La primera huelga reglamentaria que este sindicato autorizó en España fue en Elche (Alicante) en el año 1.903, del oficio de los alpargateros del cáñamo.<<La UGT declaró “reglamentaria” la huelga, lo que suponía que todos sus afiliados dedicaban parte de su cotización a apoyar a los huelguistas ilicitanos, que recibían una paga semanal de 7’50 pesetas. Aunque las autoridades concentraron en Elche fuerzas de la Guardia Civil y tropas, no se alteró en ningún momento el orden público >>⁸.

El modelo sindical anarquista que priorizaba más las huelgas revolucionarias, en lugar de la institucionalización de las mismas, tuvo su cenit en los sucesos de la Semana Trágica de Barcelona de 1.909⁹, fruto de esa eclosión anarquista y la fuerte represión estatal, los trabajadores y trabajadoras de este pensamiento, decidieron agruparse en la organización sindical Confederación Nacional del Trabajo (CNT), fundada en la Ciudad Condal en 1.910¹⁰.

⁶ Aizpuru, Mikel; Rivera, Antonio., *Manual de historia social del trabajo: Siglo XX.*, *op.cit.*, p.305.

⁷ *Ibidem.*, pags.306-307.

⁸ Soler, Manuel., *1er Centenario Huelga Alpargateros-Elche 1903.*, Segarra Sánchez S.L., Elche, 2.003, pag.52.

⁹ Sucesos de la semana trágica de Barcelona de 1.909 en: <http://www.portaloaca.com/historia/otroshistoria/542-la-revolucion-de-1909-en-barcelona-semana-tragica-para-unos-gloriosa-para-otros.html> , consultado el 7 de enero de 2.018.

¹⁰ Fundación de la CNT en: <http://madrid.cnt.es/historia/fundacion-de-la-cnt/> , consultado el 7 de enero de 2.018.

3.1.2 SEGUNDA ETAPA: CONSOLIDACIÓN DEL MOVIMIENTO OBRERO Y MANIFESTACIONES RADICALES DE LA HUELGA.

El devenir de los acontecimientos bien entrado el siglo XX, hizo que las dos organizaciones sindicales (anarquista y socialista), tuvieran casi en paralelo el fin de sus objetivos, pero que también discreparan abiertamente sobre los medios para llegar al mismo, <<Ante las críticas burguesas de que el sindicalismo tenía como objetivo la destrucción de la sociedad, muchos dirigentes sindicales multiplicaron sus declaraciones moderadas u organizaban actividades que reflejaban dicha moralidad, como eran las veladas familiares o las excursiones. Habitualmente, los sindicatos socialistas desempeñaron un papel moderados de las reivindicaciones obreras, canalizándolas hacia objetivos accesibles. El mismo recurso a la huelga era, muchas veces, más un medio de conseguir la intervención de los poderes públicos que una forma de imponer su criterio>>¹¹.

No obstante, debido también a la represión estatal -que no dudó en utilizar al ejército para sofocar los movimientos huelguistas-, los sindicatos decidieron que había que reconducir la estrategia en dos posiciones; primero, mantener la progresiva consecución de mejoras y derechos en las fábricas, y segundo, la transformación de las estructuras políticas y sociales mediante la presión social en las calles.<< Los sindicatos socialistas, que no se mostraban demasiados favorables al uso indiscriminado de la huelga, eran francamente hostiles cuando dicha acción podía poner en peligro las finanzas sindicales o podía ocasionar la disolución del propio sindicato. De ahí la utilización de la llamada huelga reglamentaria y la profusión de reglas que dificultaban dicha utilización>>¹².

El año 1.917 va a ser clave en la historia del movimiento obrero de nuestro país, la Huelga General Revolucionaria convocada por el PSOE y la UGT, y secundada por la CNT marcó un hito en el uso de este medio de conflicto, como instrumento de transformación política y la radicalización de los sindicatos, embarcándose éstos en esta convocatoria como un auténtico envite al régimen de la Restauración.¹³ Aunque la Huelga fue un fracaso, los aires de la Revolución Rusa de ese mismo año y la radicalización de los dirigentes de UGT hacia los postulados de Moscú, junto a la alianza con los Republicanos que pretendían la

¹¹ Aizpuru, Mikel; Rivera, Antonio., *Manual de historia social del trabajo. Siglo XXI.*, op.cit., p.223.

¹² *Ibidem*, p.223.

¹³ Huelga General Revolucionaria de 1.917 en: https://www.elconfidencial.com/cultura/2017-03-12/huelga-marzo-de-1917-espana-rusia-zares_1345372/ , consultado el 8 de enero de 2.017.

abdicación del Rey Alfonso XIII hizo mella en el gobierno así como en la propia Monarquía.

Poco después, con la proclamación de la II República en 1.931 y la promulgación de la Constitución republicana, se incluye al movimiento obrero implícitamente como actores fundamentales de la vida social del país, el propio texto constitucional marca en su artículo primero a España, como una república de trabajadores libres, <<España es una República democrática de trabajadores de toda clase, que se organiza en régimen de Libertad y de Justicia>>¹⁴. Como hecho destacado de esta Norma Fundamental republicana, destaca también en su articulado la libre sindicación (art.39), y la participación de los obreros en la organización y beneficios de las empresas (art. 46).

La debilidad de la obra republicana y la división de sus actores pronto se puso de manifiesto, así en el año 1.934 se produjo una nueva Huelga General Revolucionaria, << La salida del PSOE del Gobierno, a finales de 1933, produjo la radicalización de sus bases y la preparación de un movimiento insurreccional que estalló a comienzos de octubre de 1934, tras la entrada de un partido derechista, la CEDA, en el gobierno republicano. El centro básico del intento revolucionario fue Asturias, donde bajo la dirección del Sindicato Minero, un Comité Revolucionario formado por socialistas, comunistas y cenetistas mantuvo durante dos semanas el control de buena parte de la provincia. La tentativa fue aplastada gracias a la intervención del ejército >>¹⁵.

Los sucesivos conflictos sociales y la debilidad de los continuos gobiernos, generó que el General Franco iniciara un levantamiento militar el 18 de julio de 1.936 y una guerra civil que duró casi tres años. Las tropas franquistas se alzaron con el triunfo y llevaron a nuestro país a casi cuatro décadas de un periodo dictatorial que trajo la prohibición de las libertades públicas y los derechos de los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente así como a la huelga entre otras cuestiones.

¹⁴ Constitución de la II República en: http://www.congreso.es/docu/constituciones/1931/1931_cd.pdf , consultado el 10 de enero de 2.017.

¹⁵ Aizpuru, Mikel; Rivera, Antonio: *Manual de historia social del trabajo: Siglo XXI., op.cit.*, pags.335-336.

3.1.3 TERCERA ETAPA: POST-FRANQUISMO Y CONSTITUCIONALIZACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA.

<< La transición española, tuvo su punto de arranque con la muerte de Franco y vino precedida de una fuerte crisis de su régimen, de muy complejos perfiles, en la que determinadas organizaciones, entre ellas los sindicatos obreros, lucharon muy activamente por ampliar el margen de ejercicio de los derechos propios de los sistemas democráticos, poniendo a plena luz las contradicciones negativas a todo tipo, derivada de su negación de las leyes. Tras la subida al trono de Juan Carlos I se acentuó marcadamente tal evolución, extendiéndose extraordinariamente los niveles de tolerancia gubernamental para con la práctica de aquellos derechos no reconocidos, con lo que los restos de las estructuras franquistas subsistentes entraron en una crisis definitiva y última. Finalmente, se llevó a cabo en el momento de la promulgación de la Constitución de 1978, la instauración de los valores y estructuras democráticos; y al quedar así definidas las reglas del juego, se abrió el proceso de consolidación definitiva de la democracia >>¹⁶.

Los sindicatos y partidos políticos de izquierda ejercían su actividad desde la clandestinidad y con sus estructuras en el exilio. Desde el exterior utilizaron la influencia internacional para erosionar la imagen de la dictadura y en el interior se beneficiaron de la debilidad del sindicato vertical¹⁷ (estructura sindical franquista) para hacer el “entrismo” y poder participar en los jurados de empresa (órganos de representación laboral en los centros de trabajo). En este movimiento obrero clandestino, no solo se organizaron en torno a él los movimientos históricos, la dictadura iba a tener una fisura interna bajo el amparo de la Iglesia Católica Española y sus propios movimientos de trabajadores y trabajadoras, << La JOC y la HOAC jugaron un papel decisivo en esos conflictos. Estas organizaciones, cada vez más enfrentadas con la jerarquía eclesiástica, participaron en acciones reivindicativas y de denuncia, transmitiendo información obrera mediante la prensa. En algunos casos, promovieron la formación de nuevas asociaciones sindicales que pretendían ser una alternativa al sindicato vertical, por ejemplo, la Unión Sindical Obrera (USO), fundada en 1959>>¹⁸.

¹⁶ Redero San Román, Manuel., *Estudios de Historia de la UGT*, Salamanca: Universidad, Madrid, 1.992, p.153.

¹⁷Estructura sindical de la dictadura de Franco en: <http://www.nuevatribuna.es/articulo/historia/sindicalismo-franquista/20160419124645127527.html> , consultado el 8 de enero de 2.017.

¹⁸ Aizpuru, Mikel; Rivera, Antonio., *Manual de historia social del trabajo. Siglo XXI.*, op.cit., p.351.

<< La Constitución de 1978 nació con el decidido propósito de conseguir, por fin, que la suprema norma del Estado se convirtiese entre nosotros en un vínculo de unión y no en un factor de discordia. Para ellos se elaboró buscando el más amplio consenso entre las principales fuerzas políticas, que sin duda propicio el recuerdo de nuestra historia, sobre todo de la terrible guerra civil de 1936, cuya sombra planeó a lo largo de toda la transición de la dictadura a la democracia>>¹⁹.

En aquellos años de la transición, el papel jugado por el movimiento sindical y la extensión del conflicto a los centros de trabajo y a las calles fue una dominante. El poder cambiar el ciclo político fue instaurado en las clases populares de nuestro país mediante la consecución de derechos (no solo laborales, también políticos), y de ahí el papel de sus organizaciones, <<sin las movilizaciones sindicales, el proceso de reforma no habría culminado tan decididamente en una Constitución como la de 1.978, es decir, sin la contribución sindical, las débiles estructuras de los partidos democráticos habrían sido impotentes para condicionar el cambio en la forma y profundidad que acabó teniendo y, por otra, los sindicatos vieron convertida su extraordinaria capacidad de convocatoria pública, en una fuerza supeditada a la de los actores políticos>>²⁰.

El año 1.978 marcaría un antes y un después en la historia de España, la Constitución de ese año hizo que se normalizaran la situación política y social <<ésta, en sus artículos 7º y 28º reconocía como derecho fundamental el de libre asociación sindical, mientras que en el 37º se reconocían los de trabajo para todos y negociación colectiva. Para ésta se prefiguraba un modelo abierto, con diferentes tipos de negociación y convenios, a los que se reconocía carácter vinculante. Tal modelo sería afianzado por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional con su progresista interpretación del concepto de interés sindical, extendido a áreas económicas, sociales y políticas muy diversas. En virtud de él, las centrales quedaban consagradas no solo como entidades defensoras de los intereses obreros, sino como órganos fundamentales del sistema político y, en calidad de tales, con los necesarios caracteres democráticos exigibles en función de ellos.>>²¹.

Se restauraron derechos hasta ahora prohibidos por el Estado, avances sociales y laborales fueron la nota dominante, se consiguió todo ello a base de esfuerzo, lucha y multitud de

¹⁹ Varela Suanzes-Carpegna, Joaquín., *Política y Constitución en España (1808-1978)*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 2.007, p. 609.

²⁰ Redero San Román, Manuel; *Estudios de Historia de la UGT*, *op.cit.*, pags.161-162.

²¹ *Ibidem*, p.170.

huelgas sectoriales en las fábricas y también en huelgas generales, como la del 12 de noviembre de 1.976, convocada por la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (UGT, CC.OO y USO).²²

La normalización de la vida de los sindicatos dentro de la estructura social del Estado, se consiguió con la legalización de los mismos en 1.977<< Tras la legalización de los sindicatos, el 28 de abril de 1977, la Ley Orgánica de Libertad Sindical instauró un nuevo sistema de representación sindical... La Constitución de 1978 reconoció expresamente la existencia de los sindicatos (art. 7) y el derecho a la huelga (art.28-2). Pese a la importancia de los movimientos asamblearios y los intentos de crear un único sindicato, se impuso la pluralidad de organizaciones sindicales, muchas veces enfrentadas entre sí, y cada vez más consolidadas como la única fórmula de representación obrera>>²³.

El nuevo texto constitucional vino a recoger muchas de las reivindicaciones de los diversos movimientos obreros existentes durante la transición; por lo que los actores políticos que elaboraron la Norma Suprema, reconocieron su labor y la necesidad de incorporar estos nuevos derechos para normalizar la vida social del país, <<Los sindicatos fueron durante los años de la transición un factor clave para provocar la crisis del franquismo y para asegurar la evolución hacia la reforma democrática y la consecución de medidas tales como la legalización de los partidos, la amnistía, las elecciones democráticas, la derogación de las instituciones franquistas, etcétera. Estas actividades reafirmaron el carácter de organización con objetivos políticos de los sindicatos mayoritarios>>²⁴.

Ya con el desarrollo de la democracia y su consolidación, el papel de los sindicatos se moderó paulatinamente, y entre sus objetivos ya no estaban el derrocamiento de ningún gobierno o sistema político, sino que pretendían marcar la agenda económica de los ejecutivos de turno para conseguir mejoras económicas del país que desembocaran en mejoras también de las condiciones de vida de las clases medias y trabajadoras. El elemento de lucha ante el fracaso de la negociación social con gobiernos y empresarios, (la huelga general), tuvo diferentes versiones, temáticas y sindicatos convocantes que detallo a continuación:

²² Huelga general de 12 de noviembre de 1.976 en: http://www.eldiario.es/economia/carteles-huelgas_0_68593232.html, consultado el 7 de enero de 2.018.

²³ Aizpuru, Mikel; Rivera, Antonio., *Manual de historia social del trabajo. Siglo XXI.*, op.cit., p.355.

²⁴ *Ibidem*, p.356.

- <<24/02/1981 (UGT y CCOO): Paros de 2 horas contra en intento fallido de golpe de Estado de Tejero.
- 20/06/1985 (CCOO): Contra la reforma del sistema de pensiones del gobierno de Felipe González (PSOE).
- 14/12/1988 (UGT y CCOO): contra el Plan de Empleo Juvenil aprobado por el gobierno socialista, paro total en España, seguimiento de la huelga de más del 95%.
- 28/05/1992 (UGT y CCOO): frente a la Reforma del Subsidio de Desempleo promovida por el gobierno del PSOE.
- 27/10/1994 (UGT Y CCOO): nueva huelga general contra el gobierno de Felipe González, esta vez a cuenta de la Reforma del Estatuto de los Trabajadores>>²⁵
- <<20/06/2002 (CCOO y UGT): primera huelga general al gobierno del Partido Popular frente a la Reforma del Subsidio de Desempleo y Reforma Laboral.
- 10/04/2003 (UGT y algunas federaciones de CCOO sin el apoyo oficial de este sindicato): contra los efectos económicos contra la clase trabajadora de la participación española en la Guerra de Irak.
- 29/09/2010 (UGT y CCOO): primera huelga general al Presidente José Luis Rodríguez Zapatero por los recortes a los funcionarios públicos y la Reforma Laboral.
- 29/03/2012 (CCOO y UGT): Tras la llegada a La Moncloa del gobierno del Partido Popular en 2.011 y frente a los recortes económicos y sociales.
- 14/11/2012 (UGT y CCOO): segunda huelga general a Mariano Rajoy en 8 meses por una nueva Reforma Laboral >>²⁶

3.2 CLASES DE HUELGA EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO.

El derecho de huelga en España se rige por una normativa preconstitucional, el Real Decreto ley 17/1977 de 4 de marzo, sobre relaciones laborales (en adelante RDL

²⁵ Holm-Detlev, Köhler., *El movimiento sindical en España*, Editorial Fundamentos, Madrid, 1.995, pags. 345-356.

²⁶ Huelgas generales en España en: https://politica.elpais.com/politica/2012/11/13/album/1352807093_258932.html#foto_gal_3 , consultado el 7 de enero de 2.018.

17/1977)²⁷; es el encargado de normalizar la huelga. Posterior a la promulgación de este Real Decreto, la Constitución de 1.978 ratificó en su artículo 28.2 el derecho a la huelga bajo este precepto <<se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad>>²⁸ .

Pese a que el precepto constitucional, insta al legislador ordinario a que la regulación de este derecho asegurará el mantenimiento de los servicios esenciales, la falta de regulación mediante Ley Orgánica, supone que el ejercicio de la huelga por el conjunto de la clase trabajadora de nuestro país este amparada todavía por un Real Decreto-ley preconstitucional, lo que es llamativo a ojos de cualquiera.

<<La huelga, como manifestación moderna del descontento social, se rige por otros procedimientos. Aunque habría que distinguir entre la huelga política y, más concretamente, su manifestación más expresiva, la huelga general revolucionaria, y la huelga por motivos laborales>>²⁹.

El RDL 17/1977, va a ser uno de los ejes de este trabajo fin de grado con su posterior análisis; regula tanto la titularidad como el ejercicio del derecho y señala las clases de huelga que se pueden realizar al amparo de su normativa, así como los límites a alguna clase de éstas y la prohibición de algunas modalidades. Estas son las clases de huelgas y sus características:

- <<Huelga laboral (existen de diferentes tipos):
 - **Huelga turnante o rotatoria:** se realiza de modo sucesivo en las distintas unidades productivas de una empresa o centro de trabajo, o sectores de la actividad económica en un ámbito geográfico determinado.
 - **Huelga estratégica, tapón o trombosis:** afecta tan solo de modo directo a la actividad productiva básica de la empresa o a los sectores estratégicos del sistema económico.
 - **Huelga intermitente:** repetición sucesiva de las acciones de presión a

²⁷ Texto íntegro del Real Decreto Ley 17/1977 sobre Relaciones Laborales en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061> , consultado el 8 de enero de 2.017.

²⁸ Texto íntegro de la Constitución Española de 1.978 en: <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/index.htm> , consultado el 8 de enero de 2.018.

²⁹ Aizpuru, Mikel; Rivera, Antonio., *Manual de historia social del trabajo. Siglo XXI*, op.cit., p.159.

intervalos periódicos dentro de un ámbito de acción determinado.

- **Huelga de celo o reglamento:** no solo no se cesa la actividad laboral, sino que se lleva a cabo con extremada y enojosa observancia de las exigencias reglamentarias, conducentes habitualmente a una notable perturbación en el dispositivo de la prestación de servicios.
 - **Huelga de trabajo lento:** disminución en la intensidad y rendimiento del trabajo sin llegar a la cesación del mismo.
 - **Huelga de brazo caído o huelga blanca:** cesación efectiva de la actividad laboral, permaneciendo los trabajadores sin embargo en los respectivos puestos de trabajo.
 - **Huelga con ocupación de lugares de trabajo:** los trabajadores que cesan en la prestación de su trabajo, permanecen en el centro y la utilizan como factor de cohesión de la acción huelguística.
 - **Huelga autoservicio (self-service):** cada trabajador puede en cualquier momento secundar la medida con la duración que estime oportuno y sin ninguna formalidad añadida.
- Huelga extralaboral o política (comprenden las siguientes):
- **Huelga general:** paro en todo el país o en un sector determinado de la producción de ámbito estatal, previa convocatoria de las organizaciones sindicales legitimadas.
 - **Huelga de simpatía o solidaridad:** los trabajadores defienden un interés ajeno a su relación contractual, actuando sin embargo en apoyo de otros trabajadores en conflicto, con los que se solidarizan>>³⁰.

<< Se consideran “actos ilícitos o abusivos” (art. 7.2 DLRT) los siguientes tipos o modalidades de huelga:

- a. Las huelgas rotatorias.
- b. Las huelgas tapón o estratégicas.
- c. Las huelgas de celo o reglamento.
- d. Las huelgas atípicas en general que comporten “cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga”>>³¹

³⁰ Palomeque López, Manuel Carlos; Álvarez de la Rosa Manuel., *Derecho del Trabajo*, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A., Madrid, 2.005, pags.408-409.

³¹ *Ibidem*, pags.422-423.

La doctrina del Tribunal Constitucional, matiza en sus sentencias, las formas de huelga que están dentro de la legalidad; también considera el Alto Tribunal otras de manera legal, y otras anómalas, <<Como ha reconocido nuestra jurisprudencia constitucional, se permiten tanto las huelgas estrictamente laborales como las huelgas de significado político, entre las que hay que incluir tanto las huelgas de solidaridad, que son aquellas en las que los intereses defendidos mediante la huelga no tienen por qué ser necesariamente los intereses de los huelguistas, siendo suficiente con que sean de otros trabajadores>>³².

Conviene recordar que la falta de regulación por ley orgánica del derecho de huelga, ha dado lugar a interpretaciones varias, producto de la regulación preconstitucional del RDL de Relaciones Laborales de 1977. Todo ello, pese a los esfuerzos del Tribunal Constitucional con la sentencia de 8 abril de 1981 de homologar adhoc de manera constitucional esta normativa. <<El significado general de este derecho, dada la redacción del art.28.2, aun no se ha desarrollado legislativamente, manteniéndose, pues en vigor lo dispuesto por el Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, que dio lugar a la importantísima sentencia de 8 de abril de 1981, que casi viene a ser un sustitutivo de la posible ley orgánica reguladora, del derecho de huelga>>³³.

3.3 EL DERECHO DE HUELGA EN LA CONSTITUCION.

Antes de entrar a fondo sobre la incidencia del derecho de huelga en la Constitución del 78, hay que hacer un recuerdo a la novedad que se introdujo con respecto a otros textos constitucionales precedentes en nuestra historia. Esto es, la inclusión de los derechos económicos y sociales, como garantía de los ciudadanos y expresión obligada hacia los poderes públicos para su establecimiento.<<se trata de aquel conjunto de derechos que requieren la realización de auténticas prestaciones por parte del Estado...su significación constitucional se corresponde con la formulación del Estado social de Derecho, no representando, por tanto, una quiebra del propio sistema capitalista, sino debiendo ser considerado un resultado de las transformaciones experimentadas por este>>³⁴.

³² Álvarez Conde, Enrique; Tur Ausina Rosario., *Derecho Constitucional*, Tecnos, Madrid, 2017, p.491.

³³ *Ibidem*, p. 489.

³⁴ *Ibidem*, p. 468.

3.3.1 LOS DERECHOS ECONÓMICOS Y SOCIALES.

“Los Padres de la Constitución” elaboraron una arquitectura normativa, dividida en dos bloques -una dogmática donde se encuadra el preámbulo y el catálogo de derechos de los ciudadanos, así como la garantía de éstos para su reclamación por las distintas vías jurisdiccionales, y otra orgánica donde se incluyeron los diferentes títulos desde la Corona, hasta la Organización Territorial del Estado-. En el preámbulo de la Norma Suprema, introdujeron una novedad en el art.7, dándole carta de naturaleza a las organizaciones de empresarios y a las de los trabajadores, catalogándolos como agentes sociales para la cohesión social y la defensa de sus intereses de manera organizada.<<Si la constitucionalización de los partidos políticos es un fenómeno relativamente reciente en el constitucionalismo occidental, el reconocimiento constitucional de los sindicatos, y también el de las organizaciones empresariales, debe ser considerado como una novedad y como una de las manifestaciones del Estado social de Derecho, en la cual que insertar el art. 7 CE: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”³⁵.

Tras los avatares, sufridos por la clase obrera a lo largo de su historia desde sus principales formas de manifestación en el siglo XX, pasando por los periodos convulsos de la primera mitad del XX y la posterior ilegalización después de la Guerra Civil Española; los constituyentes entendieron el papel fundamental que debían articular los sindicatos en la construcción de un país democrático; desde un punto de vista filosófico, la lógica capitalista había pasado de unos inicios de persecución a toda manera de organización de la clase obrera, a una tolerancia institucional para terminar encajando todas las sensibilidades ideológicas en un nuevo proyecto cívico y democrático como era el que nos llevó tras la muerte de Franco. <<Habitualmente se tiende a prestar demasiada atención al sindicalismo. Sin embargo, éste fue un fenómeno de élite, irrelevante para la experiencia del grueso de la fuerza del trabajo del siglo XIX. La organización de los trabajadores era un lujo que la mayoría de estos no podía permitirse en los primeros estadios de la industrialización. Pero del mismo modo también es cierto que dicho movimiento resultó

³⁵*Ibidem*, pags.486-487.

más importante de lo que pueden hacer creer las estadísticas oficiales de afiliación, porque realizó una amplia labor formativa en el desarrollo de la conciencia del trabajo>>³⁶.

Volviendo a la estructura de la Constitución y a la novedad del art.7, los constituyentes encajaron el papel de los sindicatos y de las patronales entre dos artículos de dos instituciones fundamentales de la democracia. -El art. 6 desarrolla el papel central de los partidos políticos dentro del valor fundamental del pluralismo político y el art. 8 el papel de las fuerzas armadas como garante de la integridad territorial de España y del ordenamiento constitucional-. Por tanto se vio así reconocido el papel fundamental que jugarían desde ese momento las organizaciones sindicales en los cambios políticos, económicos y sociales de nuestro día a día <<Los sindicatos se convirtieron, con la excepción de los países dictatoriales, en un fenómeno consolidado, y pasaron de ser representantes de una clase a ser un grupo corporativo que junto a los empresarios y al Estado negociaban y decidían la mayor parte de los aspectos relacionados con el campo laboral>>³⁷.

Pero el reconocimiento de los derechos que históricamente venían reivindicando la clase trabajadora, no quedaban ahí, tras el reconocimiento explícito de los sindicatos en el art. 7; una vez repasado el texto constitucional y acabamos con el preámbulo, hay que hacer una parada obligatoria y reflexiva para evaluar el encaje que hicieron aquí los constituyentes del catálogo de derechos y libertades expresados en el Título I, llamado por los legisladores constitucionales “De los derechos y deberes fundamentales”. Este título se divide en cinco capítulos: “De los españoles y extranjeros” el primero, “Derechos y libertades” el segundo, el tercero se denomina “De los principios rectores de la política económica y social”, el penúltimo señala el “De las garantías de las libertades y derechos fundamentales”, y el ultimo que se designa “De la suspensión de los derechos y libertades”.

Es en el capítulo segundo, en su sección primera “De los derechos fundamentales y de las libertades públicas”, donde se encuadra por el constituyente el derecho de huelga y la libertad sindical -art. 28-. La característica más importante de los denominados derechos fundamentales es la especial protección y reclamación de los ciudadanos en caso de quebranto de éstos ante el Tribunal Constitucional <<La consecuencia más importante

³⁶ Aizpuru, Mikel; Rivera, Antonio., *Manual de historia social del trabajo: Siglo XXI.*, op.cit., p.149.

³⁷ *Ibidem.*, pags.239-240.

radica en que el art.28.1 aparece sujeto a la especial protección del art. 53.2, siendo susceptible de recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional>>³⁸.

Continuando con el orden de los derechos económicos y sociales que tienen que ver con el mundo del trabajo y la tradición obrera; hay que pasar a la Sección 2ª del Título I de la constitución del 1.978, para encontrar otro derecho asociado a la columna vertebral de este TFG. En primer lugar observamos el derecho de huelga como derecho fundamental, reclamable vía recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, para pasar a la nomenclatura de esta sección 2ª “De los derechos y deberes de los ciudadanos”. Estos derechos dejan de ser fundamentales, para ser derechos de segundo orden, de hecho su protección jurisdiccional pierde la fuerza del recurso de amparo, para poder ser reclamados ante la jurisdicción ordinaria. El art. 53.1 de la Constitución del 78 establece que “los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Solo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades...”. Mediante este encaje constitucional se reconoció en el art.35 que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo...la ley regulará un estatuto de los trabajadores”.

El artículo 35 tiende a ser una mera formalidad constitucional al derecho al trabajo, dejando a la regulación ordinaria el desarrollo del mismo. En ocasiones, algunos actores políticos y sociales, deberían tener más prudencia para no incurrir en demagogias, cuando exclaman con solemne rotundidad, que los poderes públicos no cumplen con la Constitución, porque no garantizan el derecho al trabajo. <<Es claro, sin embargo, que el derecho general al trabajo no atribuye a sus titulares –todos los ciudadanos- la habilitación constitucional para obtener en cualquier momento un puesto de trabajo adecuado dentro de la estructura productiva nacional. El ordenamiento jurídico del Estado no puede asegurar un empleo a cada trabajador, no ya porque el sistema económico no segrega el número de puestos de trabajo suficiente para todos sus demandantes –lo que no dejaría de ser por cierto una explicación viciosa-, sino en esencia, y esto es a su vez razón de lo anterior, porque la oferta de trabajo reside mayoritariamente en sujetos privados, cuya decisión de creación de empleo es finalmente libre y no viene determinada, aunque sí

³⁸ Álvarez Conde, Enrique; Tur Ausina Rosario., *Derecho Constitucional*, *op.cit.*, p.487.

impulsada o fomentada, por la acción de los poderes públicos a través de la política de empleo>>³⁹.

Del “presunto” derecho al trabajo, pasamos al artículo 37 que garantiza el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios colectivos;<<el derecho a la negociación colectiva que proclama el artículo 37.1 CE, que forma parte del contenido esencial de la libertad sindical colectiva...desenvuelve su juego propio... en el ámbito de las relaciones entre autonomía colectiva y regulación estatal y esencialmente supone el derecho de empresarios y trabajadores, titulares genéricos que lo ejercitan a través de sus representantes, a la autorregulación de sus relaciones, al establecimiento de un juego libre de la autonomía colectiva. Se trata, pues, de una reserva constitucional de autonomía colectiva, que la normativa estatal no solo está obligada a no interferir, sino más aun, a garantizar>>⁴⁰.

En el segundo apartado de este mismo precepto, se reconoce el derecho de los mismos actores a la adopción de medidas de conflicto colectivo, excluyendo la huelga, catalogado como derecho fundamental, inalienable e inherente al trabajador asalariado. <<Al propio tiempo, y desde otro planteamiento, el derecho de sindicación se encuentra íntimamente relacionado con el derecho de negociación colectiva>>⁴¹.

Ya en el Título VII de nuestra Norma Suprema -Economía y Hacienda-, podemos detectar finalmente algunos derechos económicos y sociales; demostrando una vez más los constituyentes, la carga de profundidad que le dieron a esta categoría. En el art. 129 se preceptúa las diversas formas de participación en la empresa y el fomento del cooperativismo; llama la atención sobremanera el último párrafo de este artículo al desarrollar que, “también establecerán los medios que faciliten el acceso a los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”. Ni que decir tiene, que nuestra Constitución, de lógica neo-capitalista, tiene constantes guiños también a las diversas formas de estructuras económicas como la marxista, si prestamos especial atención a esta “declaración de principios”.<<El legislador se ha empeñado, forzosamente por cierto y sin otra cobertura que la de atribuir contenidos a su antojo, en reconducir la noción de

³⁹ Palomeque López, Manuel Carlos; Álvarez de la Rosa Manuel., *Derecho del Trabajo*, *op.cit.*, p.102.

⁴⁰ *Ibidem.*, p.172.

⁴¹ Álvarez Conde, Enrique; Tur Ausina Rosario., *Derecho Constitucional*, *op.cit.*, p.482.

participación de los trabajadores en la empresa a la propia de la representación de intereses, como una de las especie de aquellas>>⁴².

Por último el art. 131 es una puerta abierta del legislador constitucional a una posibilidad de modificar la estructura económica del Estado sin necesidad de derogar la Constitución al hablar claramente de economía planificada (de inspiración marxista) al recoger bajo este precepto que “el Estado, mediante ley, podrá planificar la actividad económica general para atender a las necesidades colectivas, equilibrar y armonizar el desarrollo regional y sectorial y estimular el crecimiento de la renta y de la riqueza y su más justa distribución”.

<<La Constitución Española vigente (1978), que culminaba un peculiar proceso constituyente instalado genéticamente en las previsiones de la Ley para la Reforma política (1977), última de las Leyes Fundamentales del régimen franquista, y que abría las puertas a una nueva etapa de nuestra historia política, configuraba a España –con la voluntad de establecer una “sociedad democrática avanzada”, preámbulo CE- como un “Estado Social y democrático de Derecho” (art. 1.1 CE), proclamando asimismo que la “soberanía nacional reside en el pueblo español, del que emanan los poderes del Estado” (art. 1.2 CE) y que la “forma política del Estado español es la Monarquía parlamentaria” (art. 1.3 CE). La Constitución es, así pues, la fuente primera del Derecho, a la que están sujetos “los ciudadanos y los poderes públicos” (art. 9.1 CE), de la que deriva todo el sistema de producción de normas jurídicas, el ordenamiento jurídico general, y naturalmente, en particular, el propio Derecho del Trabajo, sus normas y los derechos fundamentales que se ejercen en las relaciones jurídicas que regula>>⁴³.

3.3.2 EL DERECHO DE HUELGA EN LA CONSTITUCION DE 1.978

En el artículo 28 de la Constitución, aparecen intrínsecamente ligados la libertad sindical y el derecho de huelga, son dos expresiones concatenadas que significan que para el ejercicio de ambas existe una relación fundamental. <<Este derecho fundamental, constitucionalizado en el art. 28.1, debe ser considerado como una manifestación del derecho de asociación, gozando, por tanto, también de la naturaleza de los derechos de participación política. Incluso la calificación otorgada por nuestra primera jurisprudencia

⁴² Palomeque López, Manuel Carlos; Álvarez de la Rosa Manuel, *Derecho del Trabajo*, *op.cit.*, p.101.

⁴³ *Ibidem.*, p. 95.

constitucional parece concebirlo como un auténtico derecho de libertad. En efecto, en la sentencia 23/1983 que ha señalado que la libertad sindical “comprende el derecho a que la Administración no interfiera en la actividad de las organizaciones sindicales y a que estas no se vean discriminadas por aquella”>>⁴⁴.

Para que se convoque una huelga al amparo del art.28 debe existir un grupo de trabajadores que de manera organizada expresen de manera oficial tanto a las autoridades como al empleador el ejercicio de este derecho, y como he ido apuntando a lo largo de este trabajo fin de grado, la manifestación más clásica para la organización de los trabajadores es el sindicato; podemos manifestar sin temor a equivocarnos que la huelga es el fin y el sindicato el medio.<<Aunque la huelga puede ser el producto espontaneo de las dificultades de los asalariados, está preparada previamente por un sindicato o grupo de trabajadores, con unos dirigentes que poseen una legitimidad anterior a la protesta>>⁴⁵.

Por tanto el constituyente, a la hora de incorporar este derecho fundamental, tuvo en cuenta el papel de los sindicatos mencionado previamente en el art.7 para que la huelga tuviera una legitimidad plena y una legalidad previa; ponía en manos de la representación sindical de los trabajadores tanto el desarrollo como la finalización de este conflicto como garantes de ese orden constitucional presupuesto en el preámbulo de la Norma Suprema<< La sentencia de nuestro Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1.981 señala que “un sindicato sin derecho al ejercicio de la huelga quedaría, en una sociedad democrática, vaciado prácticamente de contenido”>>⁴⁶.

Para el ejercicio del derecho de huelga, es necesario los actores, es decir los protagonistas de este conflicto que son los trabajadores asalariados que mediante este conflicto pretenden conseguir ante sus empleadores unas mejoras que por la vía del diálogo y la negociación les has sido imposible conseguir. Por tanto para el pleno ejercicio de este derecho se necesitan huelguistas<<“huelguistas son –señala la referida sentencia- aquellos asalariados que han decidido libremente participar en el movimiento reivindicativo, o, si se prefiere decirlo así en la situación de conflicto”>>⁴⁷.

⁴⁴ Álvarez Conde, Enrique; Tur Ausina Rosario: *Derecho Constitucional.*, *op.cit.*, pags.481-482.

⁴⁵ Aizpuru, Mikel; Rivera, Antonio: *Manual de historia social del trabajo.*, *op.cit.*, p.160.

⁴⁶ Álvarez Conde, Enrique; Tur Ausina Rosario., *Derecho Constitucional.*, *op.cit.*, p.488.

⁴⁷ *Ibidem.*, p.490.

Observando el devenir de los acontecimientos históricos, la huelga ha pasado de estar totalmente prohibida, a recibir una tutela de las autoridades en el ejercicio y desarrollo de la misma, de hecho el precepto constitucional del art. 28 de la Constitución, obliga al legislador a adoptar las medidas necesarias para el natural desarrollo del derecho, como la preservación de los servicios esenciales para la sociedad.

Dentro de las modalidades de huelga citados con anterioridad, existen las huelgas sectoriales o localizadas en los centros de trabajo, que fundamentalmente persiguen la aspiración legítima de los trabajadores asalariados para cambiar el status económico y/o laboral. La expresión de la huelga, significa el fracaso de conseguir esos mismos objetivos mediante la concertación y el dialogo. << La huelga es una forma de protesta planificada que responde a una convicción de desorden puntual, sin que normalmente se pretenda afectar excesivamente la economía del contrario. La planificación incluye en el tiempo, las actividades, los espacios de protesta, que tienden a concentrarse en el lugar de trabajo, y los objetivos, que han de ser definidos y explícitos, esto es, que tienen que ser comunicados a la otra parte antes de la huelga>>⁴⁸.

De la misma forma análoga, cuando los sindicatos convocan una huelga general en todo el país, es porque previamente también se han malogrado los intentos de los actores sociales por consensuar políticas que favorezcan los intereses de todas las partes y no existe más remedio por parte de los representantes legítimos de la clase trabajadora para convocar un paro total que haga a los gobiernos de turno dar su brazo a torcer y volver a la senda de la concordia a través de los mecanismos del dialogo y la concertación social. <<Se impone la institucionalización de contactos formales entre las fuerzas sindicales, empresariales y Administración como medio más adecuado de conseguir esa base consensual absolutamente necesaria para la consolidación de un sistema democrático>>⁴⁹.

Una vez analizadas las posibilidades y las clases de huelgas existentes, conviene hacer un comentario sobre la titularidad del derecho de huelga, ya que tanto la Norma Suprema del 78, como la jurisprudencia han puesto limitaciones y benefactores de este derecho fundamental.

⁴⁸ Aizpuru, Mikel; Rivera, Antonio., *Manual de historia social del trabajo: Siglo XXI.*, op.cit., p.160.

⁴⁹ Álvarez Conde, Enrique; Tur Ausina Rosario., *Derecho Constitucional*, op.cit., p.488.

3.3.3 TITULARIDAD Y EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.

Una vez comprobado a lo largo de este trabajo fin de grado, los tipos de huelgas y la regulación tanto constitucional como ordinaria, hay que hacer una valoración sobre la titularidad y el ejercicio de la huelga a través del art. 28 de la Constitución de 1978 y sus consecuencias. La titularidad y el ejercicio es la constatación -como he referido antes-, al fracaso del dialogo y la negociación entre las partes para la resolución de los conflictos (laborales y políticos). Por ello hay que prestar especial atención al carácter que le encomendó el constituyente -posteriormente ratificado por el Tribunal Constitucional- a estos sujetos. <<recibe así el alto Tribunal la formulación clásica en la materia, según la cual el derecho de huelga es de titularidad “individual” de cada trabajador y de ejercicio “colectivo”. Se pone de manifiesto de este modo que es de naturaleza esencialmente colectiva del fenómeno “huelga”, expresada a través de la exigencia de su ejercicio colectivo, no puede ocultar que, a la postre, quien decide si se secunda o no una huelga previamente convocada es cada uno de los trabajadores afectados e individual –no orgánica- es, por lo tanto, la titularidad del derecho>>⁵⁰.

El apartado 2 del precepto constitucional cita literalmente, “se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses...”; entendiéndolo sobremanera por trabajadores a toda aquella persona que presta su trabajo por cuenta ajena, y denominados “huelguistas”; por tanto estos “huelguistas” titulares del derecho ejercen la huelga de manera colectiva con el resto de componentes de la clase trabajadora y siempre por voluntad propia <<No cabe duda de que en estos casos la titularidad del derecho de huelga (mejor, de los distintos derechos o facultades que integran su contenido o ejercicio colectivo) corresponde a diferentes sujetos colectivos (sindicatos, órganos de representación unitaria o sindical en los centros de trabajo y asambleas de trabajadores) y es lógicamente, por lo tanto, también de carácter colectivo>>⁵¹.

Prestando atención al art. 28 de la Constitución Española, hay que detenerse en una peculiaridad exacta; el constituyente quiso poner barreras al ejercicio de la huelga y por ende a la libertad sindical de forma explícita a Jueces y Magistrados por entender que son parte de los órganos del Estado -al amparo también del art. 127.1 de la Norma

⁵⁰ Palomeque López, Manuel Carlos; Álvarez de la Rosa Manuel, *Derecho del Trabajo*, *op.cit.*, p.417.

⁵¹ *Ibidem.*, p.418.

Fundamental-, e implanta que “los Jueces y Magistrados así como los Fiscales, mientras se hallen en activo, no podrán desempeñar otros cargos públicos, ni pertenecer a partidos políticos o sindicatos”.

Los constituyentes, también someten a la voluntad del legislador ordinario la posible titularidad a las Fuerzas o Institutos Armados, así como a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.<<En cuanto a los titulares de este derecho aparecen, a diferencia del derecho de sindicación, expresamente mencionados los trabajadores, dentro de los cuales hay que incluir también al funcionariado público, cuestión esta que no está regulada por la legislación preconstitucional de desarrollo aunque tampoco constitucionalmente prohibida. Asimismo, hay que afirmar que, junto a su consideración como derecho individual de todo trabajador, estamos en presencia de un auténtico derecho colectivo, siendo aplicables las mismas consideraciones efectuadas en torno al derecho de sindicación>>⁵².

Todo esto bajo el amparo de la libertad sindical, ya que ha quedado reflejado a lo largo de este trabajo fin de grado que el derecho de huelga va íntimamente relacionado a la libertad sindical. Por ello, si la legislación ordinaria, propuso limitaciones a la libertad sindical a voluntad del constituyente, se entiende sobremanera que el ejercicio de huelga, también estará limitado. << En la sentencia 40/1985 se añade que comprende “no solo el derecho de los trabajadores de organizarse sindicalmente, sino además el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades que permitan la defensa y protección de los propios trabajadores>>⁵³.

La denominación clásica del texto de “Los españoles tendrán derecho a...”, u otra también recurrente como “todos tendrán derecho a...” del resto de catálogo de derechos y libertades del Título I, queda reservado a la llamada que hace el precepto constitucional a “la ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos.

Como ha quedado demostrado que la libertad sindical, comprende no solo el derecho de los trabajadores a afiliarse a un sindicato, sino también la voluntad de los mismos de organizarse libremente, habrá que tener en cuenta las limitaciones de este precepto para

⁵² Álvarez Conde, Enrique; Tur Ausina Rosario., *Derecho Constitucional*, *op.cit.*, pags.490-491.

⁵³ *Ibidem.*, p.482.

valorar exactamente, si todos los trabajadores asalariados, tienen la titularidad del derecho para poder en caso de vulneración del mismo, hacer uso de los recursos que la propia Constitución establece por la vía del amparo constitucional, << El tema hay que ponerlo en relación con el art.28.1, donde se reconoce el principio de libertad sindical, que comprende “el derecho a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos formar confederaciones y fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas”>>⁵⁴.

Hemos visto, que Jueces y Magistrados, así como los miembros de la carrera Fiscal, tienen explícitamente prohibido en el Título VI de la Norma Suprema el derecho a la libertad sindical y por ende el ejercicio del derecho de huelga. El legislador ordinario para no que hubiera interpretaciones erróneas sobre este precepto y quedara a la vía de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, lo dejó claramente reflejado en la ley orgánica que regula la libertad sindical. Por tanto en el art. 1.4 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical⁵⁵; se establece que: “de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo”.

Otro de los colectivos que tienen prohibida la libertad sindical y el derecho de huelga son los miembros de Institutos y Fuerzas Armadas; de nuevo el artículo primero, apartado tres, somete a esta restricción bajo el precepto: “ Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.” Para el resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la ley orgánica de libertad sindical establece en este mismo artículo lo siguiente: “. El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos”. La Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad,⁵⁶ establece en su artículo segundo que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado dependientes del Gobierno de la Nación y los Cuerpos de Policía dependientes de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales son en definitiva integrantes de esta institución policial y deberán tener una regulación específica

⁵⁴ *Ibidem.*, p.487.

⁵⁵ Texto íntegro de la Ley 11/1985 de Libertad Sindical en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660> , consultado el 16 de enero de 2018.

⁵⁶ Texto íntegro de la Ley Orgánica 2/1986 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1986-6859> , consultado el 16 de enero de 2018.

sobre su derecho de libertad sindical.<<En relación con categorías singulares de funcionarios públicos, la LOFCS establece de modo específico que los miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad (Cuerpo Nacional de Policía, Cuerpos de Policía de las Comunidades Autónomas y de Policías Locales, además de la Guardia Civil) “no podrán ejercer en ningún caso el derecho de huelga, ni acciones sustitutivas del mismo o concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios (art. 6.8 LOFCS). Este régimen de interdicción de la huelga se justificaba, por lo demás “en aras de los intereses preeminentes que corresponde proteger a los Cuerpos de Seguridad, al objeto de asegurar la prestación continuada de sus servicios, que no admite interrupción” (exp. motivos LOFCS), estableciéndose, con todo “cauces de expresión y solución de los conflictos que puedan producirse por razones profesionales” –funciones de mediación y conciliación atribuidas al Consejo de Policía, art. 25.2 b) LOFCS->>⁵⁷. Los colectivos de trabajadores a los que excluyeron de la libertad sindical y el derecho de huelga (Jueces, Magistrados, Fiscales y Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado), pudieron finalmente como medida de organización propia, establecerse en asociaciones profesionales en defensa de sus intereses colectivos al amparo del artículo 22 de la Constitución que regula el derecho fundamental de asociación.

Los funcionarios públicos de rango civil, pese a que en la Constitución no estaba expresamente prohibido, en la legislación ordinaria se le concedieron carta de naturaleza al permitirle la libre sindicación y el ejercicio de huelga. << La L 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, pondría término a esta consolidada interpretación jurisprudencial, al señalar contrariamente que “los funcionarios que ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga, en ningún caso, carácter de sanción disciplinaria ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales>>⁵⁸ Finalmente en el año 2007, vino a consolidarse este derecho concedido en el año 1984, mediante La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.⁵⁹ Mediante la promulgación de este Estatuto Básico, los funcionarios públicos de rango civil, vieron reconocidos los derechos de libertad sindical y por consiguiente los inherentes a esta libertad fundamental; este texto legal en su art. 15 ratifica de manera explícita los siguientes derechos individuales ejercidos

⁵⁷ Palomeque López, Manuel Carlos; Álvarez de la Rosa Manuel., *Derecho del Trabajo*., *op.cit.*, pags.420-421.

⁵⁸ *Ibidem.*, p.420.

⁵⁹ Texto íntegro del Estatuto Básico del Empleado Público en: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16270-16299.pdf>, consultado el 16 de enero de 2018.

colectivamente: la libertad sindical citada anteriormente, la negociación colectiva y participación en determinadas condiciones de trabajo, el ejercicio de la huelga con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad, planteamiento de conflictos colectivos de trabajo y al de reunión en el centro de trabajo <<Finalmente, la interpretación del artículo 28.2 CE, debe ser efectuada, asimismo, a la luz de las normas internacionales ratificadas por España (art. 10.2 CE) que reconocen el derecho de huelga de los funcionarios públicos –arts. 6.4 de la Carta Social Europea y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas-, con la salvedad de posibles excepciones en caso de funcionarios públicos al servicio del orden público, la salud pública o la seguridad nacional >>⁶⁰.

Una vez resuelta la titularidad y el ejercicio de la libertad sindical y la huelga, es necesario revisar un precepto tan importante y la vez conflictivo como es la garantía de los servicios esenciales a la comunidad.

3.3.4 MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS ESENCIALES A LA COMUNIDAD.

Para finalizar el análisis del art. 28 de la Constitución Española, me detengo en la parte final de este precepto que establece que: “La ley que regule el ejercicio de este derecho –el de huelga- establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad.<<El Tribunal Constitucional, que en la primera ocasión presentada había aplazado para un mejor momento esta cuestión, no se enfrenta con el concepto, “en buena medida indeterminado”, de servicios esenciales a la comunidad hasta la sentencia 26/1981, de 17 de julio, en un supuesto de huelga en el transporte ferroviario. En la misma se construye el concepto de servicios esenciales a partir de una doble acepción, amplia y estricta, del mismo. 1. De acuerdo con una primera idea, servicios esenciales “son aquellas actividades industriales o mercantiles de las que derivan prestaciones vitales o necesarias para la vida de la comunidad”, poniéndose entonces el acento conceptual en el “carácter necesario de las prestaciones y su conexión con atenciones vitales”.2. Con arreglo a una segunda concepción, “un servicio no es esencial tanto por la naturaleza de la actividad que se despliega como por el resultado que con dicha

⁶⁰ Palomeque López, Manuel Carlos; Álvarez de la Rosa Manuel., *Derecho del Trabajo*, *op.cit.*, p.420.

actividad se pretende”, más concretamente, “por la naturaleza de los intereses a cuya satisfacción la prestación se endereza”, y en consecuencia, “para que el servicio sea esencial deber son esenciales los bienes o intereses satisfechos”, entendiéndose por estos últimos “los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos”>>⁶¹.

Asunto este controvertido y polémico, ya que si unimos el fracaso en la concertación a la hora de convocar la huelga y ante la falta de una regulación por ley orgánica, las partes en conflicto suelen en numerosas ocasiones judicializar este trance ante la falta de acuerdos para el establecimiento de los servicios esenciales a la comunidad o mejor conocido en el argot del movimiento sindical como los “servicios mínimos”. Éstos “servicios mínimos” son una gran batalla en las huelgas generales, pues los sindicatos consideran de un especial valor el “paralizar” determinados sectores estratégicos públicos para que la huelga sea un éxito (transporte, energía, medios de comunicación públicos, etc.). Las autoridades, en su doble función –como Administración y también políticamente como “sufridor” de la huelga por sus medidas adoptadas causantes del conflicto- juegan un papel peculiar de “juez y parte”⁶². El establecimiento vía decreto del cumplimiento de los servicios esenciales es la mayoría de las veces catalogada por las organizaciones sindicales como “abusivas”⁶³ acabando estas discrepancias la mayoría de las veces en manos de los Tribunales para que sean éstos los que finalmente moderen y arbitren el cumplimiento efectivo de los “servicios mínimos”. << Pero, sin duda, uno de los problemas fundamentales que afecta al ejercicio del derecho a la huelga es el de “las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”, tal y como señala el art.28.2. Son los tradicionalmente llamados “servicios mínimos”, que si bien no afectan a todo tipo de huelgas, según se conciban o no estos servicios mínimos, pueden llegar a desnaturalizar el ejercicio del derecho de huelga>>⁶⁴.

Incidir una vez más, le necesidad de una regulación por vía de ley orgánica para despejar todos los inconvenientes que se producen cada vez que existe una convocatoria de este tipo

⁶¹ *Ibidem.*, p.434.

⁶² Artículo de prensa sobre establecimiento de servicios mínimos en: <https://www.elimparcial.es/noticia/71172/nacional/galicia-madrid-y-castilla-y-leon-doblan-los-servicios-minimos-del-gobierno-para-la-huelga.html>, consultado el 17 de enero de 2018.

⁶³ Artículo de prensa sobre servicios mínimos “abusivos” según los sindicatos en: https://www.hosteltur.com/09453_espana-sindicatos-rechazan-cumplir-servicios-minimos-fijados-gobierno-20-j-abusivos.html, consultado el 17 de enero de 2018.

⁶⁴ Álvarez Conde, Enrique; Tur Ausina Rosario., *Derecho Constitucional*, *op.cit.*, p.492.

y que los agentes implicados –al no ser capaces de consensuar- se ven obligados a acudir ante los tribunales para el ejercicio correcto de este derecho fundamental.

Pero no solo en las huelgas generales se produce estas situaciones de doble conflicto, también en huelgas sectoriales o localizadas en empresas, para la producción de bienes o servicios afectados por el paro; se produce la situación de incomunicación entre las partes a la hora de resolver estas discrepancias sobrevenidas, teniendo que acudir a mecanismos extrajudiciales de conflictos dictados por la Administración gubernativa para la garantía del cumplimiento de los servicios esenciales.

Los titulares del derecho, para el desarrollo de ese ejercicio, deben ser conscientes que ejercerán la huelga de manera libre y sin coacciones y con posibilidad de información sobre la misma durante el transcurso del paro con los llamados “piquetes” formados por los propios “huelguistas”.<<Deberá ser, naturalmente, una publicidad “pacífica” –lesiona, por lo demás, los derechos de libertad sindical y de huelga la grabación continuada y desproporcionada por parte de la policía de imágenes de la actividad de los piquetes informativos, so pretexto de la prevención de alteraciones de la seguridad ciudadana- STC 37/1988... por lo que resulta obligado respetar la libertad de los trabajadores que deciden no adherirse a la huelga convocada (art. 6.4 DLRT). De otro modo, quienes “actuando en grupo, o individualmente pero de acuerdo con otros, coaccionan otras personas a iniciar o continuar una huelga” verán sin duda tipificada su conducta en el delito contemplado en el art. 315.3 CP>>⁶⁵ Persiste la figura de la colisión de derechos que el legislador tendrá que asumir con poder de decisión para regular de una manera clara esta doble vulneración, ya que por un lado los “huelguistas” formados en piquetes, se sienten coaccionados en ocasiones por las fuerzas de seguridad para el ejercicio de la huelga; sin embargo los agentes de seguridad como buenos profesionales que se les presupone intentan cumplir con su labor de garantizar la seguridad y el orden público. El Tribunal Constitucional viene manteniendo la máxima del respeto al derecho fundamental de huelga, pero bien es cierto que puede verse de alguna manera desamparado al ver que los que tienen que poner remedio por la vía legal en sede parlamentaria, no han sido capaces a lo largo de estos casi 40 años de vida de la Constitución de alumbrar una Ley Orgánica de Huelga.<<El Tribunal plantea el problema de los llamados “piquetes de huelguistas”, que si bien en principio considera constitucionalmente ilícitos, tampoco parece que la existencia de los piquetes

⁶⁵ Palomeque López, Manuel Carlos; Álvarez de la Rosa Manuel., *Derecho del Trabajo*, *op.cit.*, p.428.

puramente informativos pueda ser considerado como un atentado al derecho de huelga>>⁶⁶.

El Tribunal Constitucional ha mantenido a lo largo de estos años, una doctrina garantista en cuanto a este derecho, para asegurar el ejercicio del mismo por parte de los trabajadores, sin menoscabo del aseguramiento por parte las autoridades del mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad, sobre todo cuando se desarrollan huelgas generales, que paralizan –o al menos eso pretenden los convocantes- el país.<<Este derecho fundamental, constitucionalizado en el art. 28.2, mantiene una relación directa con el anterior y es el último de los derechos económicos y sociales que goza del más elevado grado de protección jurisdiccional previsto en nuestra Constitución, lo cual es claramente revelador de su propio significado en nuestro sistema político.>>⁶⁷.

Otras de las limitaciones que el Tribunal Constitucional a lo largo de estos años ha ido imponiendo por la vía de la jurisprudencia – a falta de una regulación legal al efecto- es la prohibición al empresario del llamado “esquirolaje”, que es la sustitución por parte del empresario de los trabajadores “huelguistas” por otros nuevos para garantizar la continuidad de la producción de bienes o servicios. En palabras de los Catedráticos Álvarez Conde y Tur Ausina, el derecho de huelga: <<”consiste en una cesación del trabajo, en cualquiera de las manifestaciones o modalidades que pueda revestir”, pudiendo el legislador establecer algunas limitaciones al respecto. En este sentido, la huelga supone la cesación del trabajo y de la percepción del salario, teniendo el empresario limitado tanto su poder de cierre como expresamente prohibida la sustitución de los huelguistas por otros trabajadores contratados>>⁶⁸.

Repasados y analizados todos los ingredientes del ejercicio por los titulares del derecho de huelga, así como las limitaciones y exclusiones que emanan del precepto constitucional y las indicaciones en sentencias del Tribunal Constitucional; es momento de hacer un análisis más exhaustivo de la regulación actual, así como de la jurisprudencia del Alto Tribunal.

⁶⁶ Álvarez Conde, Enrique; Tur Ausina Rosario., *Derecho Constitucional*, *op.cit.*, p.491.

⁶⁷ *Ibidem.*, p.489.

⁶⁸ *Ibidem.*, p.491.

3.4 REGULACIÓN ACTUAL.

Desmenuzado a lo largo de este trabajo fin de grado los preceptos de la libertad sindical y el derecho de huelga en el artículo 28 de la Constitución Española, corresponde en este apartado hacer un análisis de la regulación ordinaria.

Como he deslizado a lo largo y ancho de este trabajo, dos son las regulaciones específicas sobre esta materia, por un lado la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en materia de huelga, el Real Decreto Ley 17/1977, sobre Relaciones de Trabajo⁶⁹. Este decreto preconstitucional, a falta de regulación por vía de ley orgánica del derecho fundamental de huelga, fue homologado constitucionalmente por el Tribunal Constitucional en STC 11/1981 de 8 de abril⁷⁰. Hasta aquí básicamente la normativa reguladora específica sobre la libertad sindical y el derecho de huelga a falta – reiteradamente hablando- de una regulación por ley orgánica del derecho de huelga.

En cuanto a la libertad sindical, la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), como ya he mencionado con anterioridad, establece su ámbito subjetivo en el artículo 1 que “todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales”; aunque en los siguientes apartados de este mismo artículo acota esta libertad sindical para diferenciar en grupos de trabajadores; por tanto excluye en el ámbito objetivo a Jueces, Magistrados y Fiscales y al personal de las Fuerzas Armadas; también limita la titularidad de la libertad sindical a los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado en su el párrafo quinto de este mismo artículo que preceptúa de una manera clara lo siguiente: “el ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tenga carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos. Teniendo en cuenta y demostrado a lo largo de este TFG, que el derecho de huelga es inherente a la libertad sindical, queda verificado que estos colectivos de trabajadores tienen excluido el derecho de huelga y limitado el derecho de sindicación –según sea el cuerpo profesional al que estén adscritos-.

⁶⁹ Texto íntegro sobre Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977 en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061> , consultado el 18 de enero de 2018.

⁷⁰Texto íntegro de la STC 11/1981 de 8 de abril en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/11> , consultado el 18 de enero de 2018.

En lo referido al objeto de la libertad sindical, el artículo 2 hace dos distinciones, de una parte vincula el derecho individual del trabajador a fundar sindicatos, a la afiliación a los mismos de manera libre y voluntaria (libertad positiva), a la elección de sus representantes y a la propia actividad sindical en el ámbito que determine la regulación propia. Otro campo en este mismo artículo, establece el derecho propio de las organizaciones sindicales a su actividad libre e independiente de cualquier poder según la doctrina del artículo 7 de la Constitución Española que regula que “su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley.” La Norma Suprema va más allá en previsión de la futura Ley Orgánica de desarrollo que estoy analizando en este momento al establecer que “su estructura y funcionamiento interno deberán ser democráticos”.

Otra peculiaridad de la LOLS es la responsabilidad de los sindicatos al amparo de la presente ley, de este modo el art. 5 se hace referencia a que las organizaciones sindicales responderán por sus propios actos y que eludirán toda responsabilidad por actos individuales de sus afiliados, así como que las cuotas sindicales de los trabajadores afiliados ingresadas en las finanzas de la organización serán inembargables.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical no es amplia en su desarrollo, pero sí concreta todos los aspectos relativos a la actividad propia de los sindicatos. Uno de los aspectos más polémicos es el alcance de la representatividad sindical y la consideración de “sindicatos con mayor representatividad” dentro de la pluralidad de organizaciones sindicales existentes en nuestro país. La ley establece, que para obtener esta consideración los sindicatos tienen que acreditar el 10% de delegados obtenidos en sus candidaturas en las elecciones sindicales del conjunto de nuestro país. En la actualidad este umbral, sólo es superado por las organizaciones Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO). En el ámbito de las Comunidades Autónomas, para obtener la “mayor representatividad” en estos territorios, este umbral sube al 15% de delegados acreditados en las elecciones sindicales. Estas entradas para alcanzar la “mayor representatividad” es objeto de quejas de sindicatos minoritarios, al considerarlo abusivo ya que según ellos, no favorece el modelo de concurrencia sindical institucionalizado en nuestro marco jurídico.

La norma, también establece la representación sindical en el ámbito sectorial o de las empresas a través de los mecanismos electorales de elecciones sindicales, donde los sindicatos al margen de buscar con estos comicios laborales, la representatividad

institucional, legitiman su posición activa como actores en la negociación colectiva y en la participación institucional ante los diversos gobiernos y sus Administraciones Públicas.

Las prácticas antisindicales susceptibles de ser realizadas por los empleadores quedan totalmente prohibidas en el marco de esta ley, así como el mecanismo de tutela de la libertad sindical ante los órganos jurisdiccionales que tiene la máxima protección por la vía del recurso de amparo; también vienen desarrollados en el marco de esta ley orgánica.

Tal y como expresó el legislador ordinario en la exposición de motivos la pretensión de esta Ley Orgánica “pretende unificar sistemáticamente los precedentes y posibilitar un desarrollo progresivo y progresista del contenido esencial del derecho de libre sindicación reconocido en la Constitución, dando un tratamiento unificado en un texto legal único que incluya el ejercicio del derecho de sindicación de los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 103.3, de la Constitución y sin otros límites que los expresamente introducidos en ella”.

Esta ley orgánica, en vigor desde el año 1985, parece haber concitado las esperanzas que pusieron tanto los constituyentes como los sindicatos en una regulación democrática para el desarrollo singular y progresivo de la actividad propia de los trabajadores en su auto-organización y defensa de sus intereses. Por tanto, quizá necesite después de 33 años, una actualización de la misma, pero al mismo tiempo ha generado durante todo este tiempo un consenso legal en armonía de todas las partes en su aplicación y desarrollo.

Para analizar con rigor histórico la norma reguladora del derecho de huelga de 1.977, hay que ponerse en situación política, pensando que en el momento de su promulgación – 4 de marzo de 1977- el gobierno presidido por Adolfo Suarez, era hereditario –en la práctica- del espíritu político del General Franco; si bien el Presidente Suarez, ya había iniciado junto al Rey Juan Carlos I, la transición política, este Gobierno no tenía la legitimidad democrática que más tarde sí le dieron los españoles en las primeras elecciones generales libres, de junio de ese mismo año. Por consiguiente y por justicia poética -bajo mi humilde opinión-, mediante este decreto, el Gobierno intentó apaciguar la oposición sindical de las organizaciones de izquierdas a todo lo que tuviera que ver con la obra de la dictadura; el Gobierno de Suarez, con este Decreto hizo el tránsito de la prohibición y persecución del derecho de huelga durante el franquismo a la libertad sindical y el derecho fundamental de huelga reflejado en el texto constitucional de 1.978.

Sobre el derecho de huelga, expresado en el Real Decreto de Relaciones de Trabajo (RDRT) pretendo analizar las siguientes cuestiones; en primer lugar mediante este decreto el gobierno, declaraba nulos los pactos establecidos en contratos de trabajo individuales que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga, fijando de manera doctrinaria que más tarde ratificaría el Tribunal Constitucional sobre la titularidad y el ejercicio colectivo del derecho de huelga (art. 2). Bajo el artículo tercero del texto legal, el Gobierno ampara el ámbito subjetivo del derecho de huelga al establecer que están facultados para acordar la declaración de huelga: los trabajadores a través de sus representantes (tímida regulación del papel de los sindicatos), o bien directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, dando carta de naturaleza también bajo este precepto al movimiento asambleario que en esos momentos dominaba a la clase trabajadora.

En cuanto al contenido de la huelga y las formas de su celebración se hacía constar en el decreto que “el acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores... bajo comunicación por escrita y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos a su fecha de iniciación” (art.3). En el siguiente artículo se establece que “cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales”.

El artículo quinto, regula la composición del comité de huelga para velar por el desarrollo de la huelga y en su caso de la resolución de la misma. En él se establecen que los miembros de estos comités de huelga deberán ser elegidos de entre los propios trabajadores del centro afectado por la huelga.

El siguiente artículo regula las condiciones del salario y de seguridad social, también la no consideración de falta al trabajo el ejercicio de la huelga, convenientemente convocada y preavisada bajo esta regulación. Así en este artículo, se hace expresa mención a que “el ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral”. Uno de los requisitos para el ejercicio de huelga que he reflejado en este trabajo, es que el ejercicio de la misma, afecta a los trabajadores asalariados, y conlleva de forma inherente la

suspensión –que no extinción- del contrato de trabajo durante el periodo del paro laboral. Por ello el Gobierno quiso dejar claro en este precepto que: “el trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador”. También dentro del sistema de previsión social del Estado queda reflejado que: “el trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria”.

En cuanto a la libertad en el ejercicio por el propio trabajador y la no coacción a los mismos por parte de los piquetes informativos, la norma establece claramente que: “se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga”. Mención aparte, llevar las limitaciones que establece el decreto a la libertad de empresa para que el empleador no boicotee el derecho de huelga prohibiendo expresamente el llamado “esquirolaje” bajo el pretexto de: “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 esta norma”.

Prosiguiendo con el análisis del decreto, éste permite a los trabajadores la publicidad de la misma –manera sigilosa de autorizar los piquetes “informativos”- en forma pacífica y la recogida de fondos (cajas sindicales de resistencia). La norma también establece los actos ilícitos y abusivos, prohibiendo expresamente “las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga”.

En cuanto a las obligaciones de la Administración Pública para velar e intermediar entre las partes, la norma establece en el artículo noveno que “la Inspección de Trabajo podrá ejercer su función de mediación desde que se comunique la huelga hasta la solución de conflicto”, del mismo modo en el artículo siguiente (10), se establecen los mecanismos de resolución de conflictos en caso de huelgas duraderas y encomienda a los poderes públicos a que “El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que

determine, por un periodo máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio”. Por tanto el mecanismo de arbitraje queda reservado a la Administración Pública, pudiendo ésta emitir un laudo de obligado cumplimiento entre las partes para dar por finalizado el conflicto.

Por último el decreto establece los motivos de ilegalidad de la huelga cuando “se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados, cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan, en caso de que tenga por objeto alterara, dentro de su periodo de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por el laudo; y si se produce contraviniendo lo dispuesto en el presente decreto o lo pactado en el convenio colectivo.” –la parte de cuando sea de solidaridad o apoyo... fue declarada inconstitucional por la sentencia 11/1981 del Tribunal Constitucional será objeto de análisis en el siguiente apartado.

Otras características del decreto es la derogación de varios de sus preceptos por la referida Sentencia del Tribunal Constitucional, así como la extinción de varios de sus artículos que a lo largo de los años de regulación constitucional fue absorbiendo la normativa específica como la parte referida a los convenios colectivos que se refundió en el texto del Estatuto de los Trabajadores.

Destacar que en la exposición de motivos de este decreto, el Gobierno considera que “los presupuestos indicados y la dinámica social, acentuada como consecuencia de los cambios políticos últimamente experimentados, ponen de relieve la necesidad de sustitución de las normas vigentes por otras en las que quede consagrada la huelga como derecho, se aligere el procedimiento para su ejercicio y se fijen sus límites en las fronteras que marque la salvaguardia de los intereses superiores de la comunidad”. Haciendo el Gobierno una declaración progresiva del derecho de huelga en su tránsito de la prohibición a la consagración constitucional en la Norma Fundamental. En esta exposición de motivos, el Ejecutivo prosigue con “en el aspecto sustantivo se resaltan como modificaciones más trascendentes: el reconocimiento de la posibilidad de huelga de empresa encargadas de servicios públicos, el reconocimiento del comité de huelga como órgano de representación de los trabajadores en conflicto y la regulación de los efectos de la huelga en la relación jurídica de la Seguridad Social”. Aspectos destacables todos que haría encaminar a nuestro

país junto a otras leyes y movimientos políticos importantes, a la consolidación democrática tras cuarenta años de dictadura y falta de libertades públicas.

Una vez analizados las normas reguladoras del derecho de huelga, paso al análisis de la jurisprudencia de la materia nuclear de este trabajo fin de grado dictada en estos años por el Tribunal Constitucional.

3.5 ANÁLISIS JURÍSPRUDENCIAL.

A lo largo de estos casi cuarenta años de vida de la Constitución del 78 han sido numerosas las sentencias del Tribunal Constitucional sobre la materia central de este trabajo de huelga –el derecho de huelga- En el anexo de este trabajo, expondré dos tablas con diversas sentencias del Alto Tribunal sobre la huelga, así como de la libertad Sindical.

Pero si hay una sentencia que es destacable por encima de todas fue la que se produjo a raíz de un recurso de inconstitucionalidad presentado por Nicolás Redondo Urbieta y cincuenta y un diputados más del Grupo Parlamentario del PSOE en el año 1.980 –Redondo en aquella época conservaba la doble condición de diputado y a la vez secretario general de UGT-. La STC 192/1980 vino por un lado a homologar el Real Decreto Ley 17/1977, sobre Relaciones de Trabajo – aprobado antes de la promulgación de la Constitución de 1978- a una ley orgánica (a falta de regulación expresa al efecto) y declaró inconstitucionales también varios artículos del citado del mismo como era la pretensión de los sujetos recurrentes.

El fallo del Alto Tribunal, vino a marcar un antes y un después con su propia doctrina y construyó seguridad jurídica a los actores que intervienen en el ejercicio del derecho de huelga de forma activa y pasiva.

En cuanto a la homologación constitucional del decreto aprobado por el Gobierno de Adolfo Suarez, y la posible derogación retroactiva que desliza el recurrente, el fallo del Alto Tribunal argumenta en su fundamento jurídico que: “la impugnación de una normativa tan trascendental y grave como es la regulación del derecho de huelga, debe hacerse aportando un análisis y una argumentación consistente. Cuando lo que está en juego es la

depuración del ordenamiento jurídico, es carga de los recurrentes no solo la de abrir la vía para que el Tribunal pueda pronunciarse, sino también la de colaborar con la justicia del Tribunal en un pormenorizado análisis de las graves cuestiones que suscitan”. El Alto Tribunal tiene dos cuestiones que resolver; una de fondo, puesto que tres años después de la aprobación de la Norma Fundamental no se ha promulgado una ley orgánica de huelga, una el dar carta de naturaleza al decreto preconstitucional y homologarlo a la espera de esta regulación especial, y desde otro punto de vista –más de forma-, responder vía sentencia, al recurso de inconstitucionalidad propio presentado por los miembros del cuerpo legislador.

Al efecto, el Tribunal, sobre la cuestión de fondo resuelve de una manera taxativa lo siguiente: “entendida de este modo, la legalidad española en materia de huelga es perfectamente constitucional y los ataques que a ella se formulan carecen de sentido”. También matiza el sentido del escrito del recurso al entender como competencia propia del propio Tribunal lo siguiente: “se trata de enjuiciar, exclusivamente, los textos legales y las formulas legislativas que no se encuentran expresamente derogados”; por lo que con esta reiteración, los Magistrados, validan totalmente el decreto. Para enfatizar más en el asunto añaden de una manera más concluyente: “puede el Tribunal establecer el significado de un texto y decidir que es el conforme con la Constitución. No puede en cambio tratar de reconstruir una norma que no esté debidamente explícita en un texto, para concluir que ésta es la norma constitucional”. En esta sentencia del Pleno del Alto Tribunal y ante la trascendencia histórica en la que se enfrentaban, no querían dejar ningún género de dudas sobre su validez y remarcan con una soberana contundencia lo siguiente: “un análisis riguroso del tema que le ha sido propuesto al Tribunal en este asunto –la constitucionalidad o inconstitucionalidad del Real Decreto-ley 17/1977- exige plantearse, como cuestión previa a las que puedan denominarse sustantivas o de fondo, la relativa a si, después de la entrada en vigor de la Constitución, el derecho de huelga, que es un derecho consagrado por el artículo 28, puede quedar regulado válidamente por medio de un Real Decreto-ley o, lo que es lo mismo, si la disciplina normativa de ese derecho, en cuanto a derecho constitucional, puede en un Real Decreto-ley encontrar su cobijo y acomodo”. Los Magistrados del Tribunal empiezan con estas consideraciones previas a allanar el camino hacia la homologación definitiva añadiendo también: “es lícito plantearse este problema, aunque no haya sido directamente suscitado por los recurrentes, dado que en el artículo 28.2 de la Constitución existe una remisión a la Ley (-la ley que regule este derecho...-). En la medida en que, además, el desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades

públicas, ha de hacerse, de acuerdo con el artículo 81 de la Constitución, por ley orgánica, será materia reservada a Ley Orgánica.”. Durante el transcurso de esta fundamentación jurídica dejan alumbrar ya sobremano la posibilidad de darle confirmación constitucional a la norma pero también encomienda al legislador ordinario a enmendar esta anomalía regulatoria. La sentencia va anunciando de manera tajante la aprobación constitucional y argumenta lo siguiente: “lo anterior quiere decir que no existen motivos para considerar que el Real Decreto-ley 19/1977 sea inconstitucional por razones referentes a su forma de producción. No quiere, en cambio, decir que el Real Decreto-ley pueda en lo sucesivo considerarse plenamente asimilado a una ley orgánica o investido del carácter de ley orgánica, ni tampoco que pueda cumplir el papel de la norma de integración a la que la Constitución se remite, pues ésta tendrá que ser siempre una ley orgánica y el legislador, para dar cima al desarrollo de la Constitución, habrá de confeccionar y elaborar esa ley orgánica.” Para concluir con este fundamento jurídico y dejándolo en modo provisional – bajo mi punto de vista-, los magistrados dan un toque de atención a los actores políticos de una manera meridiana al aseverar que “con las anteriores salvedades, puede decirse que la regulación legal del derecho de huelga en nuestro país está contenida en el mencionado Real Decreto-ley, en cuanto no sea contrario a la Constitución y en tanto no se dicte una nueva regulación por medio de Ley Orgánica”.

Una vez asumido por las partes que el decreto es perfectamente válido en la esfera de la Constitución, los Magistrados del Tribunal Constitucional, analizan la parte expresamente regulada por la promulgación de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores,⁷¹ la sentencia discurre por la parte formal del recurso presentado por los parlamentarios socialistas en cuanto a la inconstitucionalidad de varios artículos del mencionado Real Decreto-ley.

En la parte formal, la sentencia hace un análisis exhaustivo y procedimental de todas las cuestiones impugnadas en el recurso de inconstitucionalidad y deja la puerta abierta mediante esta doctrina a que la futura regulación vía ley orgánica se sustente sobre este fallo.

En primero lugar y de forma sustantiva los Magistrados hacen su propia definición del precepto constitucional de huelga del artículo 28 al justificar que: “la Constitución

⁷¹ Texto íntegro del Estatuto de los Trabajadores en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20151024&tn=2>

introduce en el ordenamiento jurídico español una importante novedad: la proclamación de la huelga como derecho subjetivo y como derecho de carácter fundamental. La fórmula que el texto emplea (-se reconoce) es la misma que la Constitución utiliza para referirse al derecho de reunión o al derecho de asociación: De todo ello, hay que extraer algunas importantes consecuencias. Ante todo que no se trata solo de establecer, frente a anteriores normas prohibitivas, un marco de libertad de huelga, saliendo, además, al paso de posibles prohibiciones, que solo podrían ser llevadas a cabo en otro orden jurídico constitucional.” El Tribunal incide y quiere dar su pincelada progresista haciendo valer al Estado como garante de su propia neutralidad en esta escena, pero sí de creador de las reglas del juego en su ejercicio a la hora de legislar, al estimar que: “la libertad de huelga significa el levantamiento de las específicas prohibiciones, pero significa también que, en un sistema de libertad de huelga, el Estado permanece neutral y deja las consecuencias del fenómeno a la aplicación de las reglas del ordenamiento jurídico sobre infracciones contractuales en general y sobre la infracción del contrato en particular”.

El Tribunal Constitucional, hace una justificación de la categoría de derecho fundamental al hacerla inherente a uno de nuestros principios básicos dentro del Estado social y democrático de derecho al argumentar que la huelga: “además de ser un derecho subjetivo, se consagra como un derecho constitucional, lo que es coherente con la idea del Estado social y democrático de Derecho establecido por el artículo 1.1 de la constitución, que, entre otras significaciones, tiene la de legitimar medio de defensa de los intereses de grupos y estratos de la población socialmente dependientes, y entre los que se cuenta el de otorgar reconocimiento constitucional a un instrumento de presión que la experiencia secular ha mostrado ser necesario para la afirmación de los intereses de los trabajadores en los conflictos socioeconómicos, conflictos que el Estado social no puede excluir, pero a los que sí puede, y debe proporcionar los adecuados cauces institucionales; lo que es también con el derecho reconocido a los sindicatos en el artículo 7.º de la Constitución”. Justificando sobremanera el reconocimiento de los derechos económicos y sociales, el fallo de la sentencia viene a hacer hincapié en la modulación del derecho de huelga que va más allá de un simple conflicto localizado, al entender que: “la huelga, puede tener por objeto reivindicar mejoras en las condiciones económicas, o, en general, en las condiciones de trabajo, y puede suponer también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos.” En cuanto a la modalidad de huelgas abusivas analizadas con anterioridad en este trabajo fin de grado, el Alto Tribunal establece en la sentencia lo siguiente: “el derecho de los

huelguistas es un derecho de incumplir transitoriamente el contrato, pero es también un derecho a limitar la libertad del empresario. Existe por ello una proporcionalidad y unos sacrificios mutuos, que hacen que cuando tales exigencias no se observe, las huelgas puedan considerarse como abusivas”. Una práctica jurídica ésta que puede entenderse como filosófica, pero que deja claro a los actores en el ejercicio del conflicto, que la buena fe marcada en el contrato de trabajo, debe persistir por muy situación conflictiva que se está dando en el momento de realización de la huelga.

En cuanto al ejercicio colectivo de la huelga el Tribunal deja constancia que: “debe señalarse que si bien la titularidad del derecho de huelga pertenece a los trabajadores, y que a cada uno de ellos corresponde el derecho de sumarse o no a las huelgas declaradas, las facultades en que consiste el ejercicio del derecho de huelga, en cuanto acción colectiva y concertada, corresponden tanto a los trabajadores como a sus representantes y a sus organizaciones sindicales”, dando así legitimidad plena los representantes de los trabajadores en las empresas como a los sindicatos a jugar un papel destacado y preeminente en su ejercicio.

La parte recurrente del decreto, pretendía la declaración de inconstitucionalidad en el establecimiento por parte del decreto de los comités de huelga que se deben establecer en las empresas, al entender éstos que vulneraban la legitimidad plena de los sindicatos de “apropiarse” de la tutela del derecho de huelga- recordar que el principal sujeto que recurre el decreto es parlamentario socialista pero a su vez Secretario General de UGT, por entonces sindicato mayoritario en todo el territorio nacional por delante de Comisiones Obreras, su principal “competidor-. En este caso el Tribunal da un varapalo en su pretensión al líder ugetista al señalar que: “la existencia del comité de huelga posee plena justificación y no desnaturaliza el fenómeno de la huelga... es clara por ello, la necesidad de decidir quiénes son las personas que tienen que llevar a cabo la negociación. Además el pacto de finalización de la huelga alcanza el mismo valor que el convenio colectivo., tiene por ello que existir un instrumento de la negociación y la exigencia de la formación del comité responde claramente a esta necesidad”. Los Magistrados quieren dejar claramente expuesta la necesidad de la existencia de estos comités y reiteran que: “al comité de huelga le corresponde garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios de seguridad y mantenimiento. Desde ambos cometidos es claro que solo los trabajadores

afectados por el conflicto pueden ser designados como componentes del comité de huelga. La participación de los sindicatos deberá obtenerse mediante las representaciones sindicales en el seno de la empresa o de los sectores afectados por el conflicto, todo ello dentro del marco de la presencia sindical en el ámbito de las empresas”. Dejando meridianamente claro el Tribunal, que la instrumentalización de la huelga no debe ser patrimonio exclusivo de los sindicatos, sino que también pueden ser los propios trabajadores los que capitalicen el conflicto; todo ello sin coartar la presencia de las organizaciones sindicales que de manera directa pueden obtener su representación propia por medio de candidaturas en las elecciones sindicales en el marco de las empresas.

En cuanto al marco procedimental de la huelga son varias las cuestiones recurridas y en las que el Tribunal se detiene para darle fondo a las mismas, al entender que tan importante es el contenido de la huelga como las formas. Las objeciones presentadas por los recurrentes en el procedimiento de huelga son las siguientes:

- a) En cuanto al preaviso de la huelga: el Alto Tribunal considera justificada la comunicación previa al empresario bajo el pretexto de “antes que la huelga comience, debe darse a la otra parte la oportunidad de atender las demandas de los huelguistas o establecer con ellos una transacción para evitar la huelga”. Cuando las huelgas afectan a los servicios públicos, el Tribunal entiende que: “el preaviso tiene por finalidad también advertir a los usuarios y permitirles la adopción de las medidas necesarias para que puedan prevenir a sus propias necesidades. Por tanto bajo estas argumentaciones no da la razón a los recurrentes y declara constitucional este precepto.

- b) A la exigencia de un referéndum previo, obligatorio entre los huelguistas en cada centro de trabajo, el Tribunal lo declara inconstitucional dando la razón a los recurrentes, argumentado que: “es una manera de ahogar el nacimiento de la huelga y constituye una limitación a este derecho.” Pretende evitar el Alto Tribunal que una minoría de bloqueo, impida el ejercicio de la huelga a una mayoría, de un derecho, de carácter individual aunque de ejercicio colectivo.

Por lo que se refiere a la definición y auxilio del deber del mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad, -no definidos de manera clara en el precepto constitucional del artículo 28 de la Norma Fundamental-, el Tribunal parece que quiera pasar de puntillas

sobre éste, dando lugar a los hechos que se puedan acontecer en un futuro al estimar que: “no parece necesario definir ahora de forma detallada que haya de entenderse por servicios esenciales. En una primera aproximación la que en esta sentencia se hace, al artículo 28 de la Constitución, la interpretación de esta fórmula tendrá que ser necesariamente inconcreta. Es por ello más adecuado que el Tribunal vaya haciendo los correspondientes pronunciamientos respecto de cada uno de los supuestos especiales que se puedan plantear en el futuro a través de los correspondientes recursos de amparo”. En la tabla 2 del anexo de este trabajo fin de grado, señalo las resoluciones de recursos de amparo presentados a lo largo de estos años con el fin de clarificar las funciones de los servicios esenciales a la comunidad o “servicios mínimos”.

Por último y en uno de los detalles que se pronuncia el Tribunal, es en cuanto a la validez de las llamadas huelgas de solidaridad al entender algunos actores políticos que estas huelgas transcendían el ámbito estrictamente laboral para fijar metas políticas y así pretender coartar el papel de los sindicatos como agente social, pero a su vez como actor influyente en la esfera política. El Alto Tribunal se emplea con contundencia en este sentido, avalando este tipo de huelgas, al afirmar que: “no puede discutirse que los trabajadores huelguistas pueden tener un interés que les haga ser solidarios con otros trabajadores. El hecho mismo de la huelga sindical obliga a reconocer la huelga convocada por un sindicato en defensa de las reivindicaciones que el sindicato considere como decisivas en un momento dado, entre las que puede encontrarse la solidaridad entre los miembros del sindicato”.

Hay que reseñar una vez más el carácter progresista de la sentencia, despejando cualquier tipo de sospecha de una posible involución sobre el derecho de huelga, y dejando el Alto Tribunal el camino despejado al cuerpo legislador para el desarrollo de toda esta doctrina en una regulación por ley orgánica, cosa que por desgracia es una de las grandes asignaturas pendientes de este periodo constitucional, treinta y ocho años después del fallo de la sentencia del Tribunal Constitucional.

Una vez concluido con este apartado el marco teórico del trabajo fin de grado, es momento del análisis crítico, propuestas de mejora y de las consideraciones finales. Espero humildemente, aclarar y despejar el camino emprendido por el derecho de huelga desde sus orígenes hasta nuestros días- desde la prohibición y persecución hasta la

constitucionalización como derecho fundamental-.

IV. ANÁLISIS CRÍTICO Y PROPUESTAS DE MEJORA.

La tesis principal que he ido argumentando a lo largo y ancho de este trabajo fin de grado, es la falta de regulación del derecho de huelga por la vía de ley orgánica, tal y como mandató el constituyente al cuerpo legislador en el momento de la aprobación definitiva de la Constitución.

Que este ha sido un debate político y jurídico, no cabe ninguna duda, más cuando se trata de un derecho fundamental, y el ejercicio del mismo puede ocasionar quebrantos económicos para quien sufre la huelga.

Una de las voces más autorizadas del Derecho del Trabajo español, el Catedrático Manuel Palomeque afirma en su obra *Derecho del Trabajo*, –manual de referencia para la realización de este trabajo- que:<<La promulgación de una nueva ley de huelga asienta su justificación, a fin de cuentas, en exigencias de carácter constitucional, que van desde la lectura evidente en la estructura normativa a del art.28.2 CE de la voluntad del legislador constituyente de “contar” con una ley reguladora del derecho –“la ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá”-, con pleno fundamento, la necesidad de respetar el principio constitucional de reserva de ley (art.53.1 CE), que, para el derecho “fundamental” de huelga se convierte de modo automático en reserva de ley orgánica>>⁷². De una forma jurídica entiende este Catedrático la inoportunidad que se ha tenido en todos estos años de producción normativa en las Cortes Generales para la promulgación de esta ley orgánica. Pero –Palomeque- añade de la misma manera de una forma menos jurídica y más práctica que << Habrá que esperar, sin embargo, a nuevas circunstancias sociales y políticas que puedan favorecer en el futuro la adopción de iniciativas legislativas en la materia. De este modo, la cuestión acerca de la regulación legislativa del derecho de huelga, que sin duda sigue permaneciendo abierta jurídicamente, puede estar en condiciones de recuperar sus significación política>>⁷³.

⁷² Palomeque López, Manuel Carlos; Álvarez de la Rosa Manuel, *Derecho del Trabajo*, *op.cit.*, pags. 416-417.

⁷³ *Ibidem.*, p. 417.

Por lo tanto se entiende que la cuestión es puramente política –digamos de oportunidad– porque el Tribunal Constitucional, también ha mantenido la misma tesis a lo largo de todos estos años, de la necesidad de esta regulación por ley orgánica en las repetidas sentencias vía recurso de amparo o recursos de inconstitucionalidad.

Los que entendíamos que la nueva realidad política española, con el cambio de paradigmas políticos con la práctica desaparición del bipartidismo y la irrupción de nuevos partidos políticos que ha llevado la pluralidad a las Cámaras legislativas y la pérdida de mayorías absolutas, podría llevar a situar en la agenda, este debate de contenido y de práctica constitucional caemos en frustración al ver que esta y otras cuestiones no están priorizadas en el debate político; lamentablemente, se contempla cierta desazón entre los que predicábamos con esa teoría antes de las elecciones generales. Tristemente el debate está girando sobre la cuestión territorial (Cataluña), y la pluralidad política existente en las Cortes Generales está girando hacia posiciones ideológicas de bloques tradicionales izquierda-derecha dejando de lado la posibilidad transversal de llegar a acuerdos en cuestiones en las que se puedan concitar consensos al margen de los bloques ideológicos.

El profesor Palomeque en 2.004 manifestó, que: <<La cuestión acerca de la promulgación en el ordenamiento español de una “nueva ley” de huelga se iba a convertir en uno de los grandes debates –políticos y jurídicos– de la democracia constitucional>>⁷⁴ Parece ser que catorce años después de esa afirmación científicamente comprobada, ha quedado en el olvido de los actores políticos y ha quedado relegada a un segundo o tercer plano. No obstante conviene recordar la función principal de los partidos políticos manifestada en el artículo 6 de la Constitución Española, como mecanismos de canalización del pluralismo político en el “valor superior” consagrado en el artículo 1 de la Norma Fundamental. En la agenda política se deben marcar los asuntos que atañen y preocupan a los ciudadanos y ciudadanas –esa es una máxima en política–, pero responden también sobremanera a la obligación como parte del cuerpo legislador el dotar de seguridad jurídica a todos los españoles en las cuestiones de sus derechos subjetivos y constitucionales.

Pero no solo los expertos en Derecho del Trabajo han manifestado la necesidad de esta regulación por vía orgánica. Catedráticos de Derecho Constitucional tan reputados como Álvarez Conde y Tur Ausina, en su manual de Derecho Constitucional –también forma parte fundamental en este trabajo– afirman en su obra tras la incidencia de las grandes

⁷⁴ *Ibidem.*, pags. 413-414.

huelgas generales que se han desarrollado en los años de democracia en nuestro país, lo siguiente:

<<La incidencia del derecho a la huelga parece haber adquirido una nueva dimensión a raíz de la huelga general del 14 de diciembre de 1988, a la cual siguieron diversos conflictos laborales, especialmente los que condujeron a la huelga del 28 de mayo de 1992, la del 27 de enero de 1994, la de 20 de junio de 2002, la de 28 de mayo de 2010 y las dos huelgas generales celebradas en 2012. Todo ello dio lugar a planteamientos enfrentados en torno a la conveniencia de desarrollar normativamente ese derecho fundamental, siendo de destacar los proyectos realizados por las centrales sindicales mayoritarias, partidarias de un sistema de autorregulación, y los contenidos en el Proyecto de Ley Orgánica de Huelga y de medidas de conflicto colectivo –decaída con motivo de las elecciones generales de 1993-, lo que en cualquier caso evidencia la necesidad perentoria de una Ley reguladora del derecho de huelga.>>⁷⁵. En estas líneas, el profesor Álvarez y la profesora Tur, recuerdan el primer y único intento hasta ahora –año 1.993- de promulgar una ley orgánica de huelga y la necesidad de volver a intentarlo por parte de los actores sociales y políticos, veinticinco años después.

Tras comprobar como el Tribunal Constitucional en reiteradas sentencias al efecto, insta al legislador ordinario a regular el derecho de huelga mediante ley orgánica, y en el debate político jurídico se manifiesta también esta necesidad -como he reflejado con las opiniones de expertos del ámbito del Derecho del Trabajo y Constitucionalistas acreditados-; también considero desde mi modestia como humilde politólogo –si supero con éxito la evaluación del tribunal de este trabajo fin de grado-, la necesidad y la oportunidad de regular como mandata el legislador constituyente este derecho por vía de ley orgánica, como sí se hizo en su día con la promulgación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical tratada en este trabajo.

Pero si es patente la necesidad, no menos importante es el carácter que se le quiera dar a esta futura ley. Una ley de esta transcendencia no se puede imponer por la vía rápida de las mayorías –tiranía de la mayoría- sin mediar un debate sosegado por expertos de toda índole, con la participación obligada de los agentes sociales –empresarios y sindicatos- y con el consenso de las fuerzas políticas representadas en las Cortes Generales. Una ley orgánica que acomode la doctrina del Tribunal Constitucional y que a través de los acontecimientos vividos en nuestra democracia –huelgas generales y huelgas laborales- sepa dar respuesta a la actual inseguridad jurídica. A lo largo de este trabajo he reflejado los

⁷⁵ Álvarez Conde, Enrique; Tur Ausina Rosario., *Derecho Constitucional*, *op.cit.*, 2017 p. 494.

inconvenientes y la falta de resolución positiva para establecer lo que el precepto llama la prestación de servicios esenciales a la comunidad; en esta próxima ley orgánica de huelga debe estar resuelto este factor, sin que suponga un retroceso en los derechos de los ejercientes, ni tampoco un quebranto a los que sufren las consecuencias de la misma- bien sean ciudadanos o empleadores-. La judicialización de los servicios mínimos debe quedar en desuso con la aprobación de la regulación en este nuevo marco legal. Con la previsión legal correspondida en el marco jurídico se evitarían también debates “populistas” que surgen siempre que determinadas huelgas mediáticas que afectan a servicios públicos centran la atención informativa (caso de la huelga de estibadores o de los servicios de seguridad privada en el Aeropuerto de El Prat, durante el año 2.017). Conocer las reglas del juego y actuar de manera responsable evitaría los intentos de recortar derechos conquistados a lo largo de décadas por los movimientos obreros y sus organizaciones sindicales.

Otra de las cuestiones preocupantes es la escalada de criminalización en los últimos episodios de huelgas generales –se convocaron dos en el año 2.012- hacia los ejercientes de la huelga como a las organizaciones de los trabajadores. Los sindicatos mayoritarios de nuestro país (la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras), denunciaron públicamente el “toque de atención” del Consejo de Europa hacia el Reino de España por la excesiva aplicación del Código Penal para combatir a los piquetes de huelguistas que ejercían el derecho de publicidad de la misma,⁷⁶ –labor ratificada por el Tribunal Constitucional, siempre que no haya alteración del orden público o cualquier tipo de delito-. Esta es una cuestión que no se puede resolver por vía legislativa, en una democracia que se presupone madura como la de nuestro país, hay que tener claro que tanto el Estado como los agentes sociales y los actores políticos juegan un papel fundamental en la vida pública, y que la labor de consensuar y dialogar no es solo una obligación constitucional sino que entra en los cánones del sentido común; más haya de determinados conflictos que puedan surgir, tiene la obligación de dar lo mejor de ellos para resolver estas situaciones. Por tanto cuanto más se aleje el Código Penal de los asuntos de la huelga y de la libertad sindical mejor para todas las partes; ello no excluye que cualquier acto delictivo tiene que tener la respuesta proporcionada por parte del Estado como obligación fundamental de sostener el ordenamiento jurídico.

⁷⁶ Texto íntegro del informe de UGT y CC.OO sobre criminalización del derecho de huelga en: <http://www.ugt.es/Documentos%20de%20apoyo/CCOO%20UGT%20OFENSIVA%20PENAL%20CONTRA%20EL%20DERECHO%20DE%20HUELGA.pdf> , consultado el 20 de enero de 2018.

No solo la criminalización, también la desafección debido a la crisis sistémica que ha assolado buena parte del planeta en la última década, ha tenido su incidencia en la labor que se transmite de los sindicatos. Es cierto que determinadas actitudes de algunos dirigentes sindicales no han estado a la altura y no es menos cierto también, que determinadas posiciones estratégicas de algunos sindicatos no han tenido el éxito que se pretendía. Ello no es óbice para que determinada ideología intente recortar derechos, desprestigiar la labor histórica y futura de estas organizaciones, así como hacerles responsables de todos los males que acechan a la sociedad. Los catedráticos de Derecho Constitucional, Álvarez y Tur en su manual dedican unas líneas de reflexión final sobre este tema al considerar que: <<Las leyes de Presupuestos para los años 2012 y 2013, significaron, finalmente, una importante reducción de la financiación pública a los sindicatos, superior incluso a la aplicada a los partidos políticos. Pero más grave aún es la existencia de posiciones políticas que cuestionan la propia existencia de los sindicatos, pese a que su actuación, o más exactamente de determinados dirigente sindicales, no haya estado a la altura de las circunstancias, produciéndose un notable descenso en la afiliación sindical y una reducción de su protagonismo en la negociación colectiva>>⁷⁷. Se observa prácticamente a diario ciertas campañas encaminadas al desprestigio de la labor sindical; conviene recordar la transcendencia de los sindicatos en la institucionalización de su actividad reflejada en el artículo 7 de la Constitución. Ejemplos de ello; hemos visto en los últimos tiempos declaraciones de dirigentes políticos tan importantes como la líder del Partido Popular de la Comunitat Valenciana (Isabel Bonig), pedir en la sede del parlamento valenciano la retirada de las subvenciones a los sindicatos y considerar estas ayudas como “franquistas”⁷⁸. El artículo a pie de página, recuerda que estas ayudas a los sindicatos, dentro de la ley valenciana de participación institucional fueron promulgadas por el propio gobierno de la Generalitat de su partido político y más aun siendo ella parlamentaria cuando se aprobó esta ley.

Por último y para finalizar este trabajo, en esta año 2.018 estamos de celebración, nuestra Constitución cumple cuarenta años desde su promulgación, ahora estamos en pleno debate político sobre la conveniencia de su reforma. Quizá si esa reforma se lleva a cabo finalmente, sería un buen momento para actualizar las vivencias de los años de democracia

⁷⁷ Álvarez Conde, Enrique; Tur Ausina Rosario., *Derecho Constitucional*, *op.cit.*, ags.488-489.

⁷⁸ Artículo de prensa de Isabel Bonig (PPCV) en: http://www.eldiario.es/cv/politica/Bonig-reformar-sindicatos-PP-gobernaba_0_713228761.html, consultado el 20 de enero de 2018.

sobre el derecho fundamental de huelga. No solo se conmemora el aniversario de la Norma Fundamental, se celebra también el treinta aniversario de la gran huelga general del 14 de diciembre de 1.988 (artículo de prensa publicado hace cinco años, por el veinticinco aniversario de la huelga)⁷⁹, que paralizó al completo el país al exigir el cambio de políticas económicas del gobierno de Felipe González. Aquella huelga supuso un antes y un después entre las relaciones históricas entre dos organizaciones hermanas (PSOE y UGT), que comparten el mismo fundador, Pablo Iglesias Posse. No solo supuso la ruptura entre estas dos organizaciones, se propició la transformación en el paradigma sindical de nuestro país hacia un modelo sindical más autónomo y más profesionalizado, presente en los centros de trabajo y en la organización institucional del Estado.

¿Mejor modelo sindical el de antes o el de después de esa huelga? El tiempo dirá cuál ha sido el mejor modelo.



⁷⁹ Artículo de prensa sobre el veinticinco aniversario de la huelga del 14 de diciembre de 1.988 en: http://m.huffingtonpost.es/2013/12/14/huelga-1988_n_4437878.html, consultado el 20 de enero de 2018.

V. CONSIDERACIONES FINALES.

Cuando cursaba la asignatura de Igualdad, Derechos y Garantías Constitucionales en el tercer curso del Grado en Ciencias Políticas y Gestión Pública, con la profesora María Amparo Calabuig e impartimos el capítulo de los derechos fundamentales y libertad públicas, me vino la inspiración para realizar este TFG. En ese momento, se unieron dos disciplinas del Derecho que me apasionan, el Derecho del Trabajo por un lado - obtuve la Diplomatura en Relaciones Laborales en el año 2.009-, y el Derecho Constitucional por otro. Fue a raíz de un supuesto práctico encomendado por la profesora Calabuig referido a la “huelga” de los Jueces y Magistrados promovida por las asociaciones profesionales de la magistratura y su conveniente legalidad, cuando acabé convencido que el derecho de huelga iba a ser el tema central de este trabajo.

El presente trabajo ha consistido en primer lugar a una aproximación histórica del derecho de huelga en nuestro país desde sus inicios en las primeras manifestaciones a finales del siglo XIX hasta nuestros días. También hacer unas propuestas para encarar los retos del futuro. Una vez finalizado he podido llegar a las siguientes conclusiones:

- I. La incorporación de España a la Revolución Industrial se hizo de una forma tardía en comparación con el resto de países que iniciaban la industrialización. Pese a este cambio en la forma de producir, la población española se dedicaba en su inmensa mayoría al campo, solo en regiones como Cataluña, País Vasco y las cuencas mineras de Asturias se transformaron de una manera incipiente
- II. Con las nuevas formas en la producción de bienes y servicios, las condiciones laborales de los trabajadores fueron empeorando. La forma de vida no era apropiada ya que pasaban largas jornadas de trabajo en las fábricas en condiciones infrahumanas.
- III. Esta forma de explotación laboral supuso que la clase obrera fuera tomando conciencia de que su fuerza no podía seguir siendo utilizada por el patrón y empezaron a protestar de forma

espontánea y sin mediar aviso.

- IV. Estas formas de protesta, fueron organizándose de manera paulatina con el nacimiento de líderes naturales que fueron ilustrando al resto de trabajadores y debido también a la influencia de las nuevas ideologías socialista y anarquista que pedían un cambio revolucionario para el proletariado.
- V. A finales del siglo XIX se permitió por parte del gobierno la legalización de los sindicatos, la primera manifestación fue con la fundación de UGT de inspiración socialista, más tarde en Barcelona con gran presencia anarquista, nacería la CNT.
- VI. Durante el siglo XX fueron radicalizándose las formas de protesta con los avatares políticos, en 1.917 se convocó en España la primera gran huelga general revolucionaria. Los convocantes pretendían subvertir al gobierno y el cambio de régimen político para tomar el poder. Con la proclamación de la II República, los sindicatos jugaron un papel fundamental y se radicalizaron las posiciones hasta desembocar en la Guerra Civil que trajo consigo 40 años de dictadura y prohibición de los sindicatos y del derecho de huelga.
- VII. Tras la muerte de Franco, los sindicatos que ya jugaban un papel destacado en la clandestinidad, fueron determinantes para la consecución de la democracia. Tras la llegada de ésta, con la Constitución del 78, se constitucionalizaron derechos sociales y económicos como el derecho fundamental de huelga, el derecho al trabajo... también se institucionalizó el papel de los sindicatos en el texto constitucional como agentes sociales básicos en la estructura socio-económica del país.
- VIII. La regulación del derecho de huelga no ha sido desarrollada por el legislador ordinario por ley orgánica como mandata la propia

Constitución, basándose este derecho en una normativa preconstitucional avalada por una sentencia del Tribunal Constitucional, que homologó dicha norma. En cambio el derecho de Libertad Sindical sí está regulado por esta vía reforzada.

- IX. Durante los años de la democracia han sido numerosas las huelgas generales convocadas a los diferentes gobiernos, así como multitud de huelgas en sectores productivos y empresas de nuestro país. La doctrina del Tribunal Constitucional ha hecho que a base de recursos (de amparo y recursos de inconstitucionalidad), adaptar el derecho de huelga a las circunstancias del momento y en base a las experiencias vividas durante el transcurso de las huelgas convocadas.

En definitiva, el derecho de huelga ha pasado por varias etapas a lo largo de nuestra historia. En la actualidad tanto el papel de los sindicatos como el ejercicio del derecho vienen arrastrando un desprestigio y una posible criminalización por parte de ideologías que pretenden recortar los derechos conquistados a lo largo de estos años. Es necesario que los actores políticos de nuestro país cumplan con una de sus obligaciones como productores normativos; no tiene mucha lógica que casi cuatro décadas después, este derecho fundamental no tenga la regulación acorde a su posición constitucional. Esta nueva regulación debería ser consensuada entre los actores políticos y los agentes sociales para evitar situaciones conflictivas en el futuro y dotar de seguridad jurídica a quien de manera activa o pasiva intervienen en el ejercicio de la huelga.

Considero, en modo de conclusión, que humildemente he podido cumplir los objetivos prefijados y espero que esta modesta obra pase de manera satisfactoria la evaluación del Tribunal.

MUCHAS GRACIAS.

VI. FUENTES CONSULTADAS.

Monografías, artículos, informes y obras colectivas:

- Aizpuru, Mikel; Rivera, Antonio., Manual de historia social del trabajo: Siglo XXI de España Editores S.A, Madrid, 1.994.
- Álvarez Conde, Enrique; Tur Ausina Rosario., *Derecho Constitucional*, Tecnos, Madrid, 2017.
- Declaraciones de Isabel Bonig (PPCV) realizadas en: http://www.eldiario.es/cv/politica/Bonig-reformar-sindicatos-PP-gobernaba_0_713228761.html , consultado el 20 de enero de 2018.
- Establecimiento de servicios mínimos en Huelga: <https://www.elimparcial.es/noticia/71172/nacional/galicia-madrid-y-castilla-y-leon-doblan-los-servicios-minimos-del-gobierno-para-la-huelga.html> , consultado el 17 de enero de 2018.
- Estructura sindical de la dictadura de Franco en: <http://www.nuevatribuna.es/articulo/historia/sindicalismo-franquista/20160419124645127527.html> , consultado el 8 de enero de 2017.
- Fundación de la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) en: <http://madrid.cnt.es/historia/fundacion-de-la-cnt/> , consultado el 7 de enero de 2018.
- Historia de las organizaciones anarquistas de nuestro país en: <http://madrid.cnt.es/historia/la-federacion-regional-espanola/> , consultado el 4 de enero de 2018.
- Holm-Detlev, Köhler., *El movimiento sindical en España*, Editorial Fundamentos, Madrid, 1.995, pags.345-356.
- Huelga general de 12 de noviembre de 1.976 en: http://www.eldiario.es/economia/carteles-huelgas_0_68593232.html , consultado el 7 de enero de 2018.
- Huelga General Revolucionaria de 1.917 en: https://www.elconfidencial.com/cultura/2017-03-12/huelga-marzo-de-1917-espana-rusia-zares_1345372/ , consultado el 8 de enero de 2017.
- Huelgas generales en España en: https://politica.elpais.com/politica/2012/11/13/album/1352807093_258932.html#foto_gal_3 , consultado el 7 de enero de 2018.

- Informe de UGT y CC.OO sobre criminalización del derecho de huelga en: <http://www.ugt.es/Documentos%20de%20apoyo/CCOO%20UGT%20OFENSIVA%20PENAL%20CONTRA%20EL%20DERECHO%20DE%20HUELGA.pdf>, consultado el 20 de enero de 2018.
- Palomeque López, Manuel Carlos; Álvarez de la Rosa Manuel., *Derecho del Trabajo*., Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A, Madrid, 2.005.
- Posición sindical sobre servicios mínimos “abusivos” en: https://www.hosteltur.com/09453_espana-sindicatos-rechazan-cumplir-servicios-minimos-fijados-gobierno-20-j-abusivos.html, consultado el 17 de enero de 2018.
- Redero San Román, Manuel., *Estudios de Historia de la UGT*, Salamanca: Universidad, Madrid, 1.992.
- Soler, Manuel., *1er Centenario Huelga Alpargateros-Elche 1903*: Segarra Sánchez, S.L., Elche, 2.003.
- Sucesos de la semana trágica de Barcelona de 1.909 en: <http://www.portaloaca.com/historia/otroshistoria/542-la-revolucion-de-1909-en-barcelona-semana-tragica-para-unos-gloriosa-para-otros.html>, consultado el 7 de enero de 2.018.
- Varela Suanzes-Carpegna, Joaquín., *Política y Constitución en España (1808-1978)*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 2.007.
- Veinticinco aniversario de la huelga del 14 de diciembre de 1.988 en: http://m.huffingtonpost.es/2013/12/14/huelga-1988_n_4437878.html, consultado el 20 de enero de 2018.

Fuentes Normativas:

- Constitución de la II República Española de 1.931 en: http://www.congreso.es/docu/constituciones/1931/1931_cd.pdf, consultado el 10 de enero de 2.017.
- Constitución Española de 1.978 en: <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/index.htm>, consultado el 8 de enero de 2.018.
- Estatuto Básico del Empleado Público en: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16270-16299.pdf>, consultado el 16 de enero de 2.018.

- Estatuto de los Trabajadores en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20151024&tn=2> , consultado el 20 de enero de 2018.
- Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660> , consultado el 16 de enero de 2018.
- Ley Orgánica 2/1986 de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1986-6859> , consultado el 16 de enero de 2018.
- Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977 en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061> , consultado el 18 de enero de 2018.
- Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977 en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061> , consultado el 18 de enero de 2018.
- STC 11/1981 de 8 de abril en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/11> , consultado el 18 de enero de 2018.
- STC 53/1982 en respuesta al recurso de inconstitucionalidad presentado por 54 diputados en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-1989-28765>
- STC 70/1982 en respuesta a recurso de amparo promovido por UGT en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/de/Resolucion/Show/112>
- STC 81/1982 en respuesta a recurso de amparo presentado por particulares, reclamando igualdad de género en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/123>
- STC 20/1985 en respuesta a recurso de inconstitucionalidad presentado por el Defensor del Pueblo en relación a inciso de condición “más representativa del Estatuto de los trabajadores en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/cs/Resolucion/Show/400>
- STC 141/1985 en respuesta a recurso de amparo presentado por la Unión Sindical de Policías en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/pl/Resolucion/Show/521>

- STC 184/1987 en respuesta a recurso de amparo interpuesto por Asociación Sindical de Profesores en : <http://hj.tribunalconstitucional.es/en/Resolucion/Show/916>
- STC 184/1991 en respuesta a recurso de amparo promovido por federación de metal de CC.OO en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/pl/Resolucion/Show/1823>
- STC 75/1992 en respuesta a recurso de inconstitucionalidad presentado por el Defensor del Pueblo en base a cesión de bienes a inciso de la ley de libertad sindical a sindicatos más representativos en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/gl/Resolucion/Show/1962>
- STC 94/1995 en respuesta a recurso de amparo presentado por delegados sindicales de El Corte Ingles solicitando el derecho a la actividad sindical en el centro de trabajo en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/cs/Resolucion/Show/2948>
- STC 51/1986 en respuesta a recurso de amparo interpuesto por el comité de empresa de AVIACO por establecimiento abusivo por parte de la compañía de servicios mínimos ante huelga convocada en la misma en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/en/Resolucion/Show/614>
- STC 53/1986 en respuesta a recurso de amparo presentado por comité de empresa de autobuses metropolitanos de Madrid contra orden gubernativa de establecimiento de servicios mínimos en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/en/Resolucion/Show/616>
- STC 254/1988 en respuesta a recurso de amparo presentado por particulares acusados de instigar huelga salvaje con amenazas en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/cs/Resolucion/Show/1195>
- STC 123/1990 en respuesta a particulares, trabajadores de la empresa de transportes de Madrid y que la empresa les denegaba el ejercicio del derecho de huelga en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/1548>
- STC 137/1977 en respuesta a recurso de amparo presentado por particular que fue sancionado por la empresa al coaccionar a trabajadores para la realización de la huelga en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/pt/Resolucion/Show/3402>
- STC 37/1998 en respuesta a recurso de amparo presentado por el sindicato vasco LAB por grabación de imágenes a la actividad de un piquete informativo en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/it/Resolucion/Show/3539>

VII. ANEXO

Tabla 1.- Sentencias del Tribunal Constitucional relativas a la libertad sindical.

Sentencia	Recurso	Fallo del Tribunal
STC 53/1982 ⁸⁰	Recurso de inconstitucionalidad presentado por 54 diputados sobre incompatibilidad funcionarios con el derecho de libertad sindical.	Desestimación del recurso, argumentando que la huelga no está reconocida en la Constitución pero tampoco prohibida a los funcionarios.
STC 70/1982 ⁸¹	Recurso de amparo promovido por UGT para obtener legitimación en conflictos colectivos.	Admitido el recurso, otorgando legitimación plena a UGT para personación en conflictos colectivos.
STC 81/1982 ⁸²	Recurso de amparo presentado por particulares –todos varones y personal sanitario, reclamando diferencia horas extraordinarias. – alegando cobrar menos que el personal femenino-	Estimado parcialmente reconociendo el derecho de los demandantes del amparo a no ser discriminados en ningún concepto de la relación laboral con respecto al personal femenino.
STC 20/1985 ⁸³	Recurso de inconstitucionalidad promovido por el Defensor del Pueblo contra el precepto “más representativos” del Estatuto de los Trabajadores para denegar subvenciones estatales al resto de sindicatos que obtengan el mínimo exigible.	Estimar el recurso y declarar la inconstitucionalidad del inciso “más representativas” para denegar subvenciones a la pluralidad de sindicatos siempre que cumplan requisitos de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Voto particular de un Magistrado oponiéndose al fallo del Pleno del Tribunal.
STC 141/1985 ⁸⁴	Recurso de amparo presentado por la Unión Sindical de Policías (USO) contra decreto del Gobierno por establecer prácticas antisindicales a agentes del Cuerpo Nacional de Policía.	Desestimado por entender el alto tribunal que las disposiciones preceptuadas por el Gobierno en el Real Decreto no vulnera la “representatividad sindical” de la Policía Nacional
STC 184/1987 ⁸⁵	Recurso de amparo presentado	Otorgar parcialmente el amparo

⁸⁰ STC 53/1982 en respuesta al recurso de inconstitucionalidad presentado por 54 diputados en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-T-1989-28765>

⁸¹STC 70/1982 en respuesta a recurso de amparo promovido por UGT en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/de/Resolucion/Show/112>

⁸² STC 81/1982 en respuesta a recurso de amparo presentado por particulares, reclamando igualdad de género en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/123>

⁸³ STC 20/1985 en respuesta a recurso de inconstitucionalidad presentado por el Defensor del Pueblo en relación a inciso de condición “más representativa del Estatuto de los trabajadores en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/cs/Resolucion/Show/400>

⁸⁴ STC 141/1985 en respuesta a recurso de amparo presentado por la Unión Sindical de Policías en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/pl/Resolucion/Show/521>

⁸⁵ STC 184/1987 en respuesta a recurso de amparo interpuesto por Asociación Sindical de Profesores en : <http://hj.tribunalconstitucional.es/en/Resolucion/Show/916>

	por la Asociación Nacional de Profesorado Estatal (Asociación Sindical), en respuesta a disposición del Gobierno de no otorgarle representación institucional en órganos de la Administración.	solicitado y reconocer a la entidad recurrente el derecho a la igualdad de trato y a la libertad sindical
STC 184/1991 ⁸⁶	Recurso de amparo presentado por la federación de Comisiones Obreras del Metal por discriminación sindical a pactar la empresa acuerdos solo con la representación sindical de UGT.	Otorgar parcialmente el amparo, reconociendo el derecho de libertad sindical de CCOO y el derecho a formar parte de los acuerdos entre la empresa y el sindicato UGT.
STC 75/1992 ⁸⁷	Recurso de inconstitucionalidad presentado por el Defensor del Pueblo contra la cesiones de bienes del Patrimonio Sindical Acumulado, al favorecer a determinados sindicatos y excluir a otros.	Desestimado el recurso por el Tribunal argumentando los Magistrados que la cesión de patrimonio sindical a organizaciones más representativas se hace conforme a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
STC 94/1995 ⁸⁸	Recurso de amparo presentado por delegados sindicales de la empresa El Corte Ingles por denegación de actividad sindical en el centro de trabajo.	Estimar el recurso y otorgar el amparo a los recurrentes reconociendo el derecho de libertad sindical de los recurrentes.

⁸⁶ STC 184/1991 en respuesta a recurso de amparo promovido por federación de metal de CC.OO en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/pl/Resolucion/Show/1823>

⁸⁷ STC 75/1992 en respuesta a recurso de inconstitucionalidad presentado por el Defensor del Pueblo en base a cesión de bienes a inciso de la ley de libertad sindical a sindicatos más representativos en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/gl/Resolucion/Show/1962>

⁸⁸ STC 94/1995 en respuesta a recurso de amparo presentado por delegados sindicales de El Corte Ingles solicitando el derecho a la actividad sindical en el centro de trabajo en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/cs/Resolucion/Show/2948>

Tabla 2.- Sentencias del Tribunal Constitucional relativas al derecho de huelga.

Sentencia	Recurso	Fallo del Tribunal
STC 51/1986 ⁸⁹	Recurso de amparo presentado por el comité de empresa de la compañía AVIACO sobre el establecimiento de servicios mínimos por parte de la empresa de manera abusiva ante huelga convocada en el centro.	Otorgar el amparo a los recurrentes y declarar nulo por falta de motivación suficiente el programa de servicios mínimos presentado por la compañía al amparo del artículo 28.2 de la Constitución Española
STC 53/1986 ⁹⁰	Recurso de amparo interpuesto por el comité de empresa de la compañía de autobuses metropolitano de Madrid contra orden gubernativa sobre servicios mínimos en huelga convocada.	Estimación del recurso y otorgando el amparo a los recurrentes, argumentando el Alto Tribunal que los servicios mínimos decretados son abusivos y atenta contra el ejercicio del derecho de huelga.
STC 254/1988 ⁹¹	Recurso de amparo presentado por particulares ante varias sentencias acusándoles de instigar una huelga salvaje con amenazas al empresario y trabajadores que no realizaban la huelga.	Otorgar el amparo a los recurrentes justificando el Tribunal, que no existen motivos de prueba para condenar a los mismos mediante el Código Penal a penas tan severas ya que desnaturalizaría el derecho de huelga.
STC 123/1990 ⁹²	Recurso de amparo promovido por particulares, afiliados a CCOO y trabajando en la empresa de transportes de Madrid sobre vulneración sindical y discriminación al negarles la empresa el ejercicio de la huelga.	Admisión del recurso y amparo otorgado a los recurrentes restableciendo por el Alto Tribunal a los mismos sus derechos fundamentales y anulando las sanciones impuestas por la empresa a los sujetos por ejercer el derecho de huelga,
STC 137/1997 ⁹³	Recurso de amparo presentado por particular miembro del comité de empresa de compañía y es sancionado por coaccionar e impedir el paso a la factoría de trabajadores que no ejercían	Desestimado el recurso de amparo, entendiendo el comité de empresa que la actitud del recurrente vulnera el principio de libertad positiva de los empleados que no ejercieron la huelga y queda probado que hubo coacción y

⁸⁹STC 51/1986 en respuesta a recurso de amparo interpuesto por el comité de empresa de AVIACO por establecimiento abusivo por parte de la compañía de servicios mínimos ante huelga convocada en la misma en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/en/Resolucion/Show/614>

⁹⁰ STC 53/1986 en respuesta a recurso de amparo presentado por comité de empresa de autobuses metropolitanos de Madrid contra orden gubernativa de establecimiento de servicios mínimos en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/en/Resolucion/Show/616>

⁹¹ STC 254/1988 en respuesta a recurso de amparo presentado por particulares acusados de instigar huelga salvaje con amenazas en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/cs/Resolucion/Show/1195>

⁹² STC 123/1990 en respuesta a particulares, trabajadores de la empresa de transportes de Madrid y que la empresa les denegaba el ejercicio del derecho de huelga en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/1548>

⁹³ STC 137/1977 en respuesta a recurso de amparo presentado por particular que fue sancionado por la empresa al coaccionar a trabajadores para la realización de la huelga en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/pt/Resolucion/Show/3402>

	huelga	se impidió el paso a la fábrica.
STC 37/1998 ⁹⁴	Recurso de amparo presentado por el sindicato vasco LAB por entender vulnerado el derecho de huelga al grabar la policía imágenes de un piquete informativo que ejercía con normalidad su derecho de información a la huelga. El recurrente entiende que con la acción de grabar en video a los huelguistas se coacciona la actividad pacífica del piquete.	Admitido y otorgado el amparo a los recurrentes, justificando el Tribunal Constitucional que se han lesionado los derechos fundamentales de libertad sindical y de huelga y restablecer en sus derechos a los trabajadores que se sintieron coaccionados por la grabación en imágenes de su actividad.



⁹⁴ STC 37/1998 en respuesta a recurso de amparo presentado por el sindicato vasco LAB por grabación de imágenes a la actividad de un piquete informativo en: <http://hj.tribunalconstitucional.es/it/Resolucion/Show/3539>