



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR: EL DERECHO A LA HUELGA Y LOS SERVICIOS MÍNIMOS

Máster Universitario en Gestión Administrativa

Autor: Antonio Melchor Gallart

Tutora: Lorena García Escot

Curso académico: 2019/2020

“Llegar juntos es el principio; mantenerse juntos es el progreso; trabajar juntos es el éxito”

Henry Ford (1863-1947)

(Empresario fundador de Ford Motor Company y emprendedor estadounidense)

Abreviaturas, siglas y acrónimos utilizados

AAPP: Administraciones Públicas

ASAC: Acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales

CE: Constitución Española

CNT: Confederación Nacional del Trabajo

ETT: Empresa de Trabajo Temporal

J.O.N.S.: Juntas de Ofensiva Nacional Sindicalista

LO: Ley Orgánica

LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical

OIT: Organización Internacional del Trabajo

RDL: Real Decreto Legislativo

SS: Seguridad Social

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

TC: Tribunal Constitucional

TGSS: Tesorería General de Seguridad Social

UGT: Unión General de Trabajadores

Índice de contenido

1.- INTRODUCCIÓN	8
1.1.- Resumen	9
1.2.- Objetivos.....	10
1.3.- Metodología.....	10
2.- ANTECEDENTES DEL DERECHO A LA HUELGA	12
2.1.- Orígenes del Derecho de Huelga.	13
2.2.- Evolución del Derecho a la Huelga	14
2.3.- La Huelga en el Derecho Comparado.....	16
2.3.1.- La huelga en el Derecho Francés	17
2.3.2.- La huelga en el Derecho Italiano	18
2.3.3.- La huelga en el Derecho Alemán.....	19
3.- LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA ACTUALIDAD	22
3.1.- Los Derechos Básicos de los Trabajadores	23
3.2.- Los Derechos de los Trabajadores relativos a la Actividad Laboral	25
3.3.- Otros Derechos de los Trabajadores	26
4.- EL DERECHO A LA HUELGA: REGULACIÓN Y NORMATIVA	30
4.1.- El Derecho a la Huelga como Derecho Fundamental.....	31
4.2.- Limitaciones al ejercicio del Derecho a la Huelga.	33
4.3.- Sujetos del Derecho a la Huelga.....	34
4.4.- Objeto del Derecho a la Huelga y las Huelgas Ilícitas.	35
4.4.1.- Objeto del derecho a la huelga.....	35
4.4.2.- Huelgas Ilícitas.....	36
4.4.3.- Ilícitud de la Huelgas	38
4.4.4.- La huelga intermitente o de tracto discontinuo.....	41
4.5.- Proceso de ejercicio de la Huelga.....	42
4.5.1.- Preparación de la Huelga	43
4.5.2.- Desarrollo de la Huelga	49
4.5.3.- Terminación de la huelga.....	53
4.6. Efectos de la Huelga	57
4.6.1. Efectos de la huelga legal.....	57
4.6.1.1.- Efectos laborales	57
4.6.1.2.- Efectos en la Seguridad Social.....	62
4.6.1.3.- Efectos sobre el salario.....	64

4.6.2. Efectos de la huelga ilegal.....	69
4.6.2.1. Efectos laborales.....	69
4.6.2.2. Efectos en la Seguridad Social	70
4.7.- Responsabilidades	70
4.7.1.- Responsabilidad del Empresario.....	70
4.7.1.1.- Responsabilidad administrativa.....	70
4.7.1.2.- Responsabilidad civil y laboral	71
4.7.2.- Responsabilidad de los Trabajadores.....	71
5.- LOS SERVICIOS MÍNIMOS Y LOS SERVICIOS ESENCIALES: REGULACIÓN Y NORMATIVA.....	73
5.1.- Los Servicios Esenciales	74
5.1.1.- Concepto de Servicios Esenciales.....	74
5.1.2.- Concreción de los servicios esenciales	76
5.1.2.1- Servicios esenciales según la OIT.....	76
5.1.2.2.- Servicios esenciales según el TC	77
5.1.3.- Competencia para garantizar los servicios esenciales	77
5.1.4.- Mecanismos para garantizar los servicios esenciales	79
5.2.- LOS SERVICIOS MÍNIMOS	79
5.2.1.- Definición de servicios mínimos	79
5.2.2 Características y requisitos para el establecimiento de los servicios mínimos	80
5.2.2.1.- Características de los servicios mínimos.....	80
5.2.2.2.- Requisitos para el establecimiento de los servicios mínimos	81
5.2.3.- Determinación de los trabajadores para prestar los servicios mínimos	83
5.2.4.- procedimiento para establecer los servicios mínimos.....	84
6.- CONCLUSIONES	88
BIBLIOGRAFÍA	92
Legislación.....	93
Jurisprudencia	94
Páginas Web	95
Libros	98

Índice de figuras

Figura 1: Derechos desconocidos de los trabajadores.	28
Figura 2: Derechos de los trabajadores.	29
Figura 3: Tipos de huelga ilícita.	37
Figura 4: Causas de ilicitud.	40
Figura 5: Etapas de la huelga.	42
Figura 6: Fases de preparación de la huelga.	49
Figura 7: Conceptos del desarrollo de la huelga.	53
Figura 8: Causas de la terminación de la huelga.	54
Figura 9: Causas de terminación de la huelga.	56
Figura 10: Efectos laborales sobre los distintos sujetos.	57
Figura 11: Efectos laborales sobre los distintos sujetos 2.	62
Figura 12: Nómina de un mes sin huelga.	65
Figura 13: Deducciones que asume la empresa.	67
Figura 14: Líquido a percibir por el trabajador.	67
Figura 15: Nómina de un trabajador que secunda una huelga.	68
Figura 16: Líquido a percibir por el trabajador por un día de huelga.	68
Figura 17: Características y requisitos de los servicios mínimos.	82
Figura 18: Fases de implantación de los servicios mínimos.	87

Índice de tablas

Tabla 1: Características del derecho a la huelga en distintos países.	21
--	----

Agradecimientos

A mi directora de TFM, Lorena García Escot, que me ha ayudado en todo momento, encontrando tiempo siempre que fue posible y ha sido fuente de sabiduría continua.

A Paula Gil, por el apoyo y el material ofrecido durante los meses de prácticas en todo lo relacionado con el trabajo.

A mi familia y a mi pareja, Maite Pablos, por ser un pilar fundamental en mi desarrollo durante el proceso de realización del trabajo, así como por el apoyo y la ayuda brindada durante el mismo.

A mi amiga Andrea Cubells, por la ayuda recibida durante, no sólo el trabajo, si no también durante los años de universidad.

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Resumen

El derecho a la huelga, junto a la negociación colectiva, constituye una de las piezas claves que conforman el sistema laboral español, ya que se encuentra regulado en el artículo 28 de la Constitución Española, lo que lo eleva al grado de derecho fundamental y otorga a los trabajadores la posibilidad de defenderse frente a las injusticias que puedan provocar las acciones de las empresas y de exigir cambios que se ajusten a sus exigencias.

Sin embargo, el derecho a la huelga, al igual que el resto de los derechos de los trabajadores, no es ilimitado, sino que se ve influenciado por las distintas circunstancias, ya sean sociales, políticas o económicas, que afecten, no sólo a los trabajadores, sino también a las empresas o al Estado.

Esto implica que el derecho a la huelga no siempre garantice una solución para las exigencias de los trabajadores. A esto hay que añadir la inexistencia de una regulación concreta para el derecho, lo que provoca numerosos vacíos legales que deben ser corregidos a través de la jurisprudencia, ya sea constitucional u ordinaria.

En el presente trabajo, se procederá a realizar un estudio sobre el derecho a la huelga y sobre los servicios esenciales, con el fin de conocer en profundidad el funcionamiento de estos conceptos.

En primer lugar y de forma general, se analizarán los antecedentes de los derechos de los trabajadores, así como los derechos actuales de los trabajadores, con el fin de poder esbozar un contexto actual del derecho a la huelga.

En segundo lugar, se llevará a cabo un análisis exhaustivo del derecho a la huelga, para intentar dar respuesta a los objetivos que se detallarán en el siguiente apartado.

Por último, se profundizará en el concepto de los servicios esenciales y su funcionamiento cuando se convoca una huelga, además de las situaciones en las que pueden o no establecerse.

En cuanto a la relación del presente estudio con las asignaturas del Máster Universitario en Gestión Administrativa, destaca principalmente su relación con la asignatura de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, dado que es uno de los principales conceptos que se estudia durante el desarrollo de la asignatura.

Aunque también son de aplicación ciertos conceptos adquiridos en otras asignaturas, como la comprensión de la legislación, derivada de la asignatura de Derecho Administrativo Especial. En cuanto a las competencias transversales presentes en la titulación, se podría destacar la CT 01 – Comprensión e integración y la CT 02 – Aplicación y pensamiento práctico.

1.2.- Objetivos

Los objetivos que definen el desarrollo de este Trabajo Final de Máster son los siguientes:

- Análisis de los antecedentes que rodean al derecho de los trabajadores y, concretamente, del derecho a la huelga.
- Definición de los distintos derechos de los trabajadores, diferenciando entre los derechos básicos, los derechos del ámbito laboral y otros derechos.
- Determinación de las características de la huelga, así como de las etapas necesarias para esta.
- Definición de los servicios esenciales, sus características así como que servicios se pueden incluir dentro del concepto de esencial.
- Especificación de las circunstancias en las que pueden desarrollarse los servicios mínimos, así como las características de los mismos.

1.3.- Metodología

Dentro de los distintos métodos que existen para la elaboración de un trabajo, se ha escogido, para el presente trabajo, la metodología más común dentro del ámbito de las Ciencias Sociales y Jurídicas, el estudio de las normas legales y de la jurisprudencia aplicables al objeto de estudio que atañe.

Para comprender la metodología empleada, se ha elaborado la siguiente consecución de etapas:

- Primera etapa: Investigación y selección de las posibles direcciones que puede tomar el trabajo con el fin de identificar la más adecuada y crear un índice básico para poder desarrollar el trabajo.
- Segunda etapa: Búsqueda de la legislación aplicable al ámbito del derecho a la huelga, tanto a nivel internacional, de los países analizados en el capítulo 2, como a nivel estatal, para tener una visión global del concepto.
- Tercera etapa: Es en este punto cuando comienza la búsqueda del conocimiento mediante la investigación, a través de diversos portales, recursos electrónicos y manuales, de los recursos bibliográficos más adecuados para realizar el trabajo.

- Cuarta etapa: Primera lectura y descarte de aquellos recursos que no se adapten a la información deseada, para evitar que la información plasmada en el trabajo sea errónea o innecesaria.
- Quinta etapa: Segunda lectura y análisis de la información obtenida en a través de los distintos recursos, para comenzar a plasmarlo en el trabajo a partir del índice creado en la primera etapa.
- Sexta etapa: Elaboración de las conclusiones, plasmando los conocimientos adquiridos durante la elaboración del trabajo y la consecución del MUGA.

Cabe mencionar que, durante el desarrollo de los pasos mencionados anteriormente, se ha contado con el apoyo de los profesores de Derecho Laboral del máster, que han facilitado el acceso a ciertos de documentos que, de otra forma, no se habrían podido consultar, así como han aportado sus conocimientos para resolver las dudas surgidas.

2.- ANTECEDENTES DEL DERECHO A LA HUELGA

Para poder conocer en profundidad lo que conlleva el derecho a la huelga, así como su funcionamiento y procedimiento, en primer lugar, hay que entender un proceso histórico que se ha producido a lo largo de los años.

En el presente capítulo se realizará un análisis histórico desde los primeros indicios de derechos laborales hasta la actualidad, destacando las distintas normativas, más restrictivas o más permisivas, que se han ido aprobando con los distintos regímenes.

2.1.- Orígenes del Derecho de Huelga.

A finales del siglo XVIII y mediados del XIX, con la llegada de la Revolución Industrial, se produce un desarrollo expansivo de los trabajos por cuenta ajena, debido a la entrada del modelo económico y de producción capitalista. La creación de las fábricas supone que se produzca una paulatina disgregación de los trabajos y el capital. Esto provoca que los trabajadores deban buscar trabajo en las fábricas y vender su capacidad productiva a cambio de un salario.

La problemática de esta revolución laboral reside en el desarrollo de una regulación insignificante, realizada en base a los principios considerados estrictamente liberales, que se fundamentaban en la doctrina de la autonomía de la voluntad. Esta época de transición es lo que se conoce como derecho liberal o individualista del trabajo¹.

El contenido de esta regulación reside en la creación de un modelo de contrato denominado contrato de arrendamiento de servicios. Este tipo de contrato incluía ambas modalidades del trabajo, por cuenta propia y por cuenta ajena. Además, la regulación se centra, únicamente, en reglar el establecimiento de la duración del contrato libremente, la nulidad del arrendamiento de por vida y la exigencia de una justificación para aceptar el despido.

A pesar de esta regulación, las condiciones laborales las regulaban las partes implicadas en la contratación, de forma que no se produjera agravios en la libertad de los trabajadores. Sin embargo, la situación habitual consistía en que el trabajador debía someterse a las exigencias laborales que imponía el contratante, produciéndose una transformación de la modalidad del contrato, pasando a ser un contrato de adhesión.

Las consecuencias de este movimiento liberal fueron unas condiciones de vida y de trabajo malísimas para los trabajadores. Unido a esto, hay que añadir el conflicto social producido ante la explotación de los obreros, que provocó un gran peligro al liberalismo y conllevó la creación del Derecho del Trabajo.

En contraposición a la autonomía de la libertad en los contratos y el entorpecimiento del movimiento obrero del liberalismo, el recién nacido Derecho del Trabajo trajo consigo el intervencionismo estatal y la paulatina abertura al sindicalismo laboral.

¹ RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. Y GARCÍA ORTEGA, J. (2019). *Curso básico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Durante este período, surgen agrupaciones de trabajadores que tienen como fin la defensa de los trabajadores y la confrontación con el monopolio empresarial existente hasta el momento. Estas agrupaciones se conocen como sindicatos y, junto con la búsqueda del equilibrio de influencia entre empresa y trabajadores, provocan una gran repercusión en materia de condiciones laborales, objeto de negociación entre las partes mencionadas.

A partir de estos incipientes movimientos sindicalistas, la autoridad política comenzó a abrir la puerta a una nueva tendencia laboral, permitiendo la existencia de aquellas corporaciones que no buscasen influir en el precio de la mano de obra, es decir, de los trabajadores. Este es el primer indicio del mencionado intervencionismo del Estado español.

A finales del siglo XIX y principios del XX, se produce una notable mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, principalmente, por tres normas con rango de ley:

- Ley Benot, publicada el 28 de julio de 1873, cuyo objetivo era la defensa de la infancia frente a la explotación infantil en las fábricas.
- Ley de 26 de julio de 1878, también reconocida como la “Ley de la silla”, cuyo objetivo era castigar la explotación infantil por parte de los progenitores.
- Ley de Huelgas y coligaciones, de 24 de abril de 1909, que es la primera regulación que se realiza sobre el derecho a la huelga, y por tanto, el antecedente más antiguo en materia de este derecho.

2.2.- Evolución del Derecho a la Huelga

Ley de Huelgas y coligaciones, de 24 de abril de 1909, fue creada con la intención de evitar o reducir los conflictos entre los trabajadores y la patronal o empresa. A pesar de que las intenciones eran buenas, esto no fue así, dado que en el artículo 1² se observa que la tendencia de la ley iba a ser limitativa ya que permitía que el empresario pudiera despedir a los empleados en caso de que estos opten por secundar una huelga. En todo caso esta ley supone un primer intento de regular y reconocer el derecho a la huelga de los trabajadores, a pesar de la limitación mencionada.

Durante el período que comprendió la dictadura de Primo de Rivera, se llevaron a cabo una serie de medidas en materia laboral, a pesar de que el sistema político careciera de democracia.

² Artículo 1: Tanto los patronos como los obreros pueden coligarse, declararse en huelga y acordar el paro para los efectos de sus respectivos intereses, sin perjuicio de los derechos que dimanen de los contratos que hayan celebrado.

Uno de los grandes eventos que se produjeron fue la fundación, en el año 1926, de la Organización Corporativa Nacional. En el ámbito teórico, esta organización se regía por el principio de libre sindicación, a pesar de que su estructura se dividía en comités territoriales que buscaban organizar el desarrollo de los distintos trabajos y grupos profesionales en los que se dividían.

Además, actuaba como juez en los conflictos laborales que surgían. Sin embargo, la realidad es que esta organización se encargaba de cubrir el puesto de las negociaciones colectivas, pero, al tratarse de un sistema dictatorial y no democrático, esta organización carecía de los requisitos necesarios para ser considerada como una auténtica negociación colectiva.

Además, mediante la Ley del Contrato de Trabajo, de 21 de noviembre de 1931, se constituyó, de forma lícita, la figura de la Negociación Colectiva. Sin embargo, los convenios colectivos carecían de mucha importancia al ser considerados simplemente como tratados de paz entre las partes, con el fin de evitar que se pusieran en huelga los trabajadores.

Además, esta ley establecía la premisa de que los empleados no podrían ser despedidos por secundar una huelga, tal y como establece el artículo 91³, lo que supone un avance importante dentro de la normativa de la época.

Sin embargo, la propia ley establece una excepción a ese artículo y reside en la posibilidad de rescindir el contrato de trabajo en el caso de que se produzca una huelga reivindicativa de mejoras laborales cuando hubiera un convenio colectivo activo para el trabajo en cuestión. Además, estos despidos podrán ir acompañados de indemnizaciones por daños y perjuicios a la empresa.

También se produjo un notable aumento del movimiento obrero que supuso la entrada de una normativa sobre las asociaciones sindicales. Para llevar a cabo esta regulación, fue de gran importancia la ya mencionada Organización Corporativa Nacional, que sufrió una serie de modificaciones, entre las que destaca el reemplazo de los comités territoriales por jurados encargados de mediar en los conflictos laborales durante la ejecución de huelgas.

A finales de los años 50, se produce un efecto apertura paulatino, que se observa con la aprobación y difusión de la Ley de Convenios Colectivos, de 24 de abril de 1958, aunque aún está lejos de la negociación colectiva que hoy se conoce, debido a que no existía la libre sindicación, sino que se basaba en que los sindicatos territoriales mencionados anteriormente eran los encargados de actuar como intermediarios.

Durante la última etapa de la dictadura, de 1960 a 1975, se firmó un decreto de gran importancia, en cuanto al derecho a la huelga se refiere, reconocido como Decreto-Ley

³ Artículo 91.

Las huelgas o los “lockouts” en general no rescindirán el contrato de trabajo.

5/1975, de 22 de mayo, que regulaba una serie de preceptos relacionados con los conflictos colectivos laborales.

Concretamente y de acuerdo con el artículo 3.1⁴ del mencionado decreto, establecía la huelga como una posibilidad cuando se diese un conflicto laboral cuya raíz residiese en las condiciones de trabajo de los empleados implicados, siempre y cuando el ámbito de la huelga se mantuviese dentro de la empresa.

Además, establecía la restricción de que no podía tratarse de empresas que trataran servicios públicos. También regulaba la prohibición de emplear la huelga como recurso para conflictos originados por normas ya existentes.

Tras la muerte del dictador Francisco Franco en 1975, finaliza el período de dictadura y se produce un avance de apertura democrática, que alcanza su auge máximo con la firma de la Constitución de 1978 y la transformación del Estado autoritario y dictatorial en un Estado social y democrático de derecho con una monarquía parlamentaria como sistema político. Este proceso de transformación es lo que se conoce como “la Transición”. Durante este período se produce un gran avance legislativo, donde destaca el Real Decreto-Ley 17/1977, primordial en materia laboral, ya que regula el derecho a la huelga.

En esta época, además, España firma numerosos tratados internacionales entre los que destacan, en materia laboral, los Convenios nº87, que versan sobre la libertad sindical y el derecho a sindicarse y a la negociación colectiva.

Gracias a la firma de la Constitución de 1978, adquieren la importancia que merecen los derechos individuales y colectivos, considerados como fundamentales.

2.3.- La Huelga en el Derecho Comparado

En el presente apartado, se va a realizar un breve análisis comparativo del derecho a la huelga en otros países de la Unión Europea, con el fin de determinar si existen o no diferencias entre España y los países escogidos, que son Francia, Alemania e Italia.

Al final del mismo se realizará un cuadro comparativo a forma de resumen, que tendrá como finalidad el poder observar, a simple vistas, las características más importantes de cada país en materia de derecho a la huelga.

⁴ Artículo 3

1. El recurso a la huelga será procedente en el conflicto colectivo laboral en que concurran las circunstancias siguientes:
 - a) Que se refiera a las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados por el conflicto. Las perturbaciones del régimen laboral por motivos ajenos al trabajo [...] serán consideradas improcedentes a todos los efectos.
 - b) Que no rebase el ámbito de la Empresa o, dentro de ella, del centro o centros de trabajo afectados.
 - c) Que la Empresa o Entidad afectada no estuviera encargada de la prestación de cualquier género de servicio público o de reconocida e inaplazable necesidad, o relacionado con los intereses de la defensa nacional.
 - d) Que la huelga se realice, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios de los trabajadores afectados y sin la presencia de los mismos en el centro de trabajo o cualquiera de sus dependencias.
 - e) Que la decisión de acudir a la huelga se someta a las demás prescripciones de este Decreto-ley.

2.3.1.- La huelga en el Derecho Francés

Al igual que España, el derecho a la huelga en el estado francés también es considerado como un derecho constitucional, recogido en el preámbulo⁵ de la Constitución de 27 de octubre de 1946, que es la que le otorga este carácter constitucional.

Esta premisa fue refrendada por la Constitución de 4 de octubre de 1958, que es, en la actualidad, la Ley magna del estado francés. El propio preámbulo establece que este derecho deberá desarrollarse de acuerdo con lo que establezcan las leyes y el resto del ordenamiento jurídico.

Sin embargo, en Francia, se produce una distinción legislativa entre el sector público y el privado. En el sector privado no existe un grupo de normas legales que regulen el derecho a la huelga de los trabajadores franceses.

Hay algunos artículos del Código de Trabajo francés que recogen el derecho a la huelga:

- El artículo L1132-2 establece que el empresario no podrá sancionar o despedir a los trabajadores por ejercer su derecho a la huelga.
- El artículo L2511-1 recoge que el derecho a la huelga, más concretamente su ejercicio, no podrá ser la razón para justificar un despido, salvo que se trate de un fallo grave del trabajador. También establece que el trabajador no podrá ser objeto de medidas discriminatorias por ejercer dicho derecho, tal y como establece el artículo anterior.

Al igual que sucede en el derecho español, no existe normas con rango de ley que regulen propiamente el derecho a la huelga. Es por ello que hay que recurrir a la jurisprudencia, en este caso, de La “Cour de Cassation” o Tribunal de Casación, que define el derecho a la huelga como la suspensión del trabajo por parte o totalidad de la plantilla, acordada por todos ellos, con el fin de defender una serie de exigencias laborales.

La única ley sobre el derecho a la huelga en Francia es la Ley de 31 de julio de 1963, que establecía el régimen jurídico de este derecho dentro del sector público. Sin embargo, la regulación sobre su ejercicio sigue en manos de la jurisprudencia.

De esta definición, se pueden extraer las características básicas del derecho a la huelga, de acuerdo con la jurisprudencia francesa:

⁵ Proclama, además, como particularmente necesarios a nuestro tiempo, los principios políticos, económicos y sociales siguientes:
[...]

El derecho de huelga se ejerce en el marco de las leyes que lo reglamentan. Todo trabajador participa, a través de sus delegados, en la determinación colectiva de las condiciones de trabajo, así como en la gestión de las empresas.

- Que haya una suspensión de la actividad laboral.
- Que esta suspensión sea acordada por todos los trabajadores.
- Que el motivo de la huelga sea la defensa de intereses laborales de los empleados.

Dentro de la doctrina francesa, como se ha comentado, la “Cour de Cassation” es la encargada de establecer la ilicitud de las huelgas, a través de su jurisprudencia.

Al contrario que en España, no existe la obligación de que los trabajadores o el comité de huelga avise a la empresa con anterioridad, por lo que todo tipo de huelga, con preaviso o sin él, se considera lícita, excepto que sea abusiva.

De acuerdo con la jurisprudencia francesa, una huelga sería considerada como abusiva cuando produzca un perjuicio grave a la organización de la empresa. Concretamente, son consideradas como ilícitas: las huelgas de celo, las huelgas políticas, las huelgas que ocupen el puesto de trabajo o las huelgas solidarias, excepto si se producen dentro de la misma empresa. Además, el abuso de este derecho está calificado como una falta muy grave.

2.3.2.- La huelga en el Derecho Italiano

Al igual que en los casos de España y Francia, Italia recoge en su constitución el derecho a la huelga como un derecho constitucional. Concretamente, en el artículo 40 de la Constitución de 22 de diciembre de 1947, que establece lo siguiente: “El derecho de huelga se ejercerá en el marco de las leyes que lo regulen”.

Sin embargo, hay ciertos colectivos que no tienen derecho a la huelga como son los miembros de las fuerzas armadas, o ciertos puestos que presentan algunas limitaciones en su ejercicio, como en el caso de los controladores de los aeropuertos, con el fin de evitar el colapso del país.

Además, al igual que en los casos anteriores, no se ha promulgado una ley que regule concretamente el derecho a la huelga. Sí que existe una ley de 1990⁶ que recoge los preceptos relacionados con el derecho a la huelga en los servicios esenciales, siempre y cuando estos servicios satisfagan alguno de los derechos que protege la constitución mencionada en el párrafo anterior.

Sin embargo, para regular el mantenimiento de los servicios mínimos derivados de los servicios esenciales, se limita a establecer que será cada empresa o cada sector el encargado de establecer las condiciones para llevarlo a cabo.

⁶ Ley 146/1990, de 12 junio.

En el caso en que ni empresa ni sector tenga normas que permitan regular el mantenimiento, la ley cede a una comisión, denominada Comisión de Garantía, la potestad para controlar el ejercicio de este derecho, la cual puede llegar a sancionar en caso de que no se cumplan.

Jurídicamente, no se ha establecido una definición legal del concepto de la huelga. Es por ello que, una vez más, la jurisprudencia ha tomado la iniciativa y ha definido la huelga como el cese de la actividad laboral por todos o parte de los trabajadores, previamente acordado, con el fin de defender sus derechos y sus intereses propios.

Dentro de la propia jurisprudencia italiana, se establece que una huelga es legítima cuando se cumplen los siguientes preceptos:

- La base de la huelga debe ser la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores.
- La huelga no puede sobrepasar su límite, es decir, no debe dañar los derechos del resto de los individuos.
- Los convocantes de la huelga no deben obligar a nadie a formar parte de la misma.
- La huelga no puede tener como fin la derogación de la ley magna, la Constitución italiana, ni pedir la dimisión del gobierno en activo.

El Tribunal Constitucional italiano ha establecido como huelgas ilícitas, las huelgas políticas y las solidarias. Sin embargo, la huelga solidaria puede tratarse como legítima en el caso de que se convoque por los despedidos producidos dentro de una empresa o sector.

2.3.3.- La huelga en el Derecho Alemán

Al contrario que en los casos anteriores, Alemania no recoge en su ley magna, la Ley Fundamental, el derecho a la huelga ni el concepto del cierre patronal.

A pesar de esto, el derecho a la huelga se puede extraer del derecho de reunión y del derecho de asociación, los cuales sí que están recogido en la Ley Fundamental, concretamente en los artículos 8 y 9. Esto se debe a que la competencia sobre el derecho a la huelga reside, desde la creación de la República Federal alemana en 1949, en el Tribunal Federal del Trabajo.

Este tribunal es uno de los cinco órganos judiciales supremos en Alemania y el máximo órgano en materia laboral. Por lo tanto, la única regulación existente es la propia jurisprudencia del Tribunal Federal del Trabajo.

Además, en Alemania los trabajadores no pueden ejercer por sí mismos el derecho a la huelga, ya que no existe este derecho como individual, sino que el derecho a convocar una huelga recae sobre los sindicatos, los cuales deben convocar a los trabajadores.

Dentro de los colectivos que no tienen derecho a la huelga, se encuentra el personal funcional, debido a que las condiciones laborales y salariales de los funcionarios se encuentran reguladas por una ley, no por negociación colectiva o convenio.

Esta jurisprudencia define la huelga como la suspensión de la actividad laboral por un periodo acotado de tiempo, secundada por todos o por parte de los trabajadores, sin la autorización del empresario y con el fin de proteger o mejorar las condiciones de trabajo de los empleados.

Son consideradas ilícitas, las huelgas políticas, las huelgas salvajes, que son aquellas que no son apoyadas por los sindicatos, y las huelgas solidarias, siempre y cuando se convoquen por un motivo considerado como ilícito.

Para que una huelga pueda ser considerada como lícita y, por tanto, pueda ser llevada a cabo, debe tener como fin alguno de los conceptos recogidos en el convenio colectivo de aplicación.

Además, siempre que haya un convenio activo, los trabajadores y sindicatos no podrán utilizar ningún tipo de medida de presión.

Se pueden destacar 4 tipos de huelgas reconocidas en Alemania, y son las siguientes:

- Las huelgas intermitentes, que son aquellas que intercalan horas de trabajo con horas de huelga.
- Las huelgas ofensivas, que buscan conseguir mejoras laborales en colectivos concretos.
- Las huelgas defensivas.
- Las huelgas mixtas, que son una mezcla de las anteriores.

A continuación, se incluye un cuadro-resumen de los distintos países mencionados, junto con España.

Tabla 1: Características del derecho a la huelga en distintos países

País	ESPAÑA	FRANCIA	ITALIA	ALEMANIA
Definición	Interrupción temporal, colectiva y pactada de la actividad laboral, por parte de los trabajadores, como presión para defender los intereses colectivos	Suspensión del trabajo por parte o totalidad de la plantilla, acordada por todos ellos, con el fin de defender una serie de exigencias laborales	Cese de la actividad laboral por todos o parte de los trabajadores, previamente acordado, con el fin de defender sus derechos y sus intereses propios	Suspensión de la actividad laboral por un periodo acotado de tiempo, secundada por todos o por parte de los trabajadores, sin la autorización del empresario y con el fin de proteger o mejorar las condiciones de trabajo
Derecho incluido en la Constitución	Sí, en el artículo 28 de la CE	Sí, en el preámbulo de la Constitución de 1946, refrendada por la Constitución de 1958	Sí, en el artículo 40 de la Constitución de 1947	No, aunque se puede extraer de los derechos de reunión y de asociación, recogido en los artículos 8 y 9
Leyes reguladoras	Se regula por el Real Decreto-Ley 17/1977	Se regula por la ley de 1963, en el sector público y por la jurisprudencia en el sector privado	Se regula por la jurisprudencia, aunque la ley de 1990 regule la huelga en los servicios esenciales	Se regula únicamente por la jurisprudencia del Tribunal Federal del Trabajo
Tipos de huelga ilegal	Huelga rotatoria, huelga estratégica, huelga de celo y huelga con ocupación del centro	Huelga de celo, huelga política, huelga con ocupación del centro y huelgas solidarias	Huelgas políticas y huelgas solidarias	Huelgas políticas, huelgas salvajes y huelgas solidarias

Fuente: Elaboración propia

3.- LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA ACTUALIDAD

Como se ha comentado en el capítulo anterior, es con la CE de 1978 cuando realmente se puede hablar de derecho laboral moderno.

A partir de ese momento conviene destacar la aprobación en 1980 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que supone un avance en materia laboral. Esta norma se ha ido actualizando con el paso del tiempo.

Principalmente, los derechos de los trabajadores se encuentran recogidos en el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que establece una distinción entre derechos básicos y derechos relativos a la actividad laboral.

Los derechos reconocidos en esta ley no pueden ser contradichos por el clausulado de un contrato laboral, debido al principio de jerarquía normativa, ya que el Estatuto de los Trabajadores es la norma máxima en materia laboral.

El presente capítulo contendrá una relación de los distintos derechos de los trabajadores con el fin de contextualizar el derecho a la huelga dentro de los mismos.

3.1.- Los Derechos Básicos de los Trabajadores

El artículo 4.1 del mencionado Estatuto recoge, como ya se ha comentado, los derechos básicos de los trabajadores, que son los siguientes:

- Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio: Este derecho se encuentra regulado en el artículo 35.⁷ de la CE y recoge la posibilidad de que cualquier persona pueda elegir el trabajo a desarrollar, sin que pueda ser obligada a desarrollar otro oficio por el intervencionismo del Estado.
- Derecho a la libre sindicación: Este derecho se regula en el artículo 28 de la CE y establece que todas las personas tienen derecho a sindicarse sin que puedan imponerse limitaciones, salvo que se trate de las Fuerzas Armadas, los Institutos Armados o cualquiera de las divisiones o cuerpos militares existentes. Además, establece que será la respectiva ley la que regule los requisitos de sindicación del cuerpo funcional. Dentro de este derecho se incluye la posibilidad de crear sindicatos, de unirse al sindicato que cada uno desee, de que los sindicatos se unan en forma de confederaciones o, incluso, de formar organizaciones sindicales internacionales.

⁷ Artículo 35

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, [...]

- Derecho a la negociación colectiva: Este derecho se encuentra regulado en el artículo 37.1⁸ de la CE y recoge que será la ley, en este caso el título tercero del Estatuto de los Trabajadores, la que deberá garantizar el derecho de los representantes de trabajadores y de los empresarios a la negociación colectiva. Además, también garantizará la fuerza vinculante de los convenios colectivos.
- Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo: Este derecho se regula en el artículo 37.2 de la CE y establece que tanto trabajadores como empresarios podrán llevar a cabo medidas de conflicto colectivo cuando sea necesario. Además, dicta que será la ley la encargada de establecer las limitaciones necesarias, con el fin de garantizar el establecimiento de los servicios mínimos.
- Derecho a la huelga: Este derecho, que se desarrollará en un capítulo posterior, se encuentra regulado por el artículo 28.2 de la CE y recoge que todos los trabajadores tienen a la huelga con el fin de defender sus intereses. Como en los casos anteriores, la ley se encargará de recoger las medidas que garantizarán el correcto funcionamiento de los servicios esenciales. Sin embargo, a día de hoy, la ley encargada de regular el derecho a la huelga se mantiene como un proyecto de ley.
- Derecho de reunión: Este derecho se regula en el artículo 21 de la CE y establece que las personas podrán reunirse de forma pacífica y sin armas. Además, no será necesaria una autorización previa. Sólo necesitará autorización previa en el caso de que se realicen en lugares públicos o cuando se trate de manifestaciones. Esta autorización deberá emanar de la autoridad pública competente. La ley que desarrolla este derecho es la Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, reguladora del derecho de reunión.
- Derecho de información, consulta y participación en la empresa: Este derecho se encuentra regulado en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y establece el derecho del comité de empresa a ser informado y consultado de aquellos asuntos que afecten a los trabajadores. También podría incluirse dentro del artículo 20 de la CE que recoge el derecho de las personas a comunicar y recibir información veraz sin restricciones.

⁸ Artículo 37

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

3.2.- Los Derechos de los Trabajadores relativos a la Actividad Laboral

El artículo 4.2 del mencionado Estatuto recoge, como ya se ha comentado, los derechos de los trabajadores relativos a la actividad laboral, que son los siguientes:

- Derecho a la ocupación efectiva: El contenido de este derecho reside en que el empresario tiene la obligación de dar las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el contrato de trabajo firmado por ambos.
- Derecho a la promoción y formación en el trabajo, en el que se incluyen cuatro conceptos:
 - El derecho a disfrutar de permisos por motivos formativos, así como el derecho a elegir el horario de trabajo, en caso de haya varios turnos, siempre y cuando el trabajador esté cursando estudios continuos.
 - El derecho a que se adapte su horario para poder acudir a cursos de formación profesional.
 - El derecho a que se concedan permisos para formación profesional sin que pueda afectar negativamente a la titularidad de su puesto.
 - El derecho a recibir formación para poder acoplarse a las modificaciones que sufra el puesto. Además, el tiempo destinado a formación contará como tiempo efectivo de trabajo.
- Derecho a no ser discriminado para el trabajo: Este derecho establece que ningún trabajador podrá ser discriminado para ocupar un puesto por razones de sexo, estado civil, edad (siempre y cuando no supere la edad de jubilación), raza, etnia, condición social, creencias religiosas, ideología, orientación sexual, afiliación sindical o idioma. Tampoco podrá haber discriminación por discapacidad, salvo que el empleado no pudiera desempeñar el puesto por esta discapacidad.
- Derecho a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales: Este derecho se basa en la obligación del empresario de garantizar un ambiente de trabajo adecuado y seguro para poder desempeñar eficientemente las tareas encomendadas a los trabajadores. Además, la empresa deberá disponer de una política de prevención que permita evitar o solucionar los distintos riesgos laborales.
- Derecho al respeto de la intimidad y a la consideración debida a su dignidad: Este derecho se encuentra estrechamente ligado al derecho reconocido en el

artículo 18⁹ de la CE. Su contenido consiste en la protección frente al acoso en cualquiera de sus formas y en proteger la intimidad de los trabajadores en todas aquellas zonas que no supongan una zona de trabajo. También cabe incluir la intimidad en el ámbito digital.

- Derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada: La base de este derecho reside en el intercambio entre empresario y trabajador, en el cual el empleado recibe un salario a cambio de desempeñar tareas propias de su puesto.
- Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo: Este derecho consiste en la garantía para los trabajadores de poder acceder a los tribunales en caso de que se vulnere alguno de sus derechos o cuando sus intereses se vean mermados por alguna actuación empresarial.
- A todos aquellos que se deriven del contrato de trabajo.

3.3.- Otros Derechos de los Trabajadores

El Estatuto de los Trabajadores recoge otra serie de derechos que no son tan conocidos entre los propios trabajadores, y son los siguientes:

- Derecho a recibir un anticipo de la nómina → El artículo 29.1 establece que el trabajador, o sus representantes legales autorizados, podrá solicitar y recibir parte de la nómina como anticipo, en base al trabajo realizado a fecha en que se realiza la solicitud.
- Derecho a disfrutar de un día libre por cambio de vivienda → El artículo 37.3.C recoge que el trabajador podrá, previo aviso y justificación, solicitar un día libre para poder realizar una mudanza debido a un cambio de la vivienda habitual.
- Derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales para formación → El artículo 23, donde se recoge el derecho a la promoción y formación, contiene un permiso un tanto desconocido para la gran mayoría de los trabajadores. El apartado 3 de este artículo establece que todo aquel trabajador que lleve, por lo menos, un año en la empresa, podrá solicitar un permiso retribuido, de 20 horas, para poder formarse profesionalmente, como forma de mejorar en el puesto, siempre y cuando esta formación tenga relación con la actividad que desempeña la empresa. Además, estas horas serán acumulables durante cinco años.

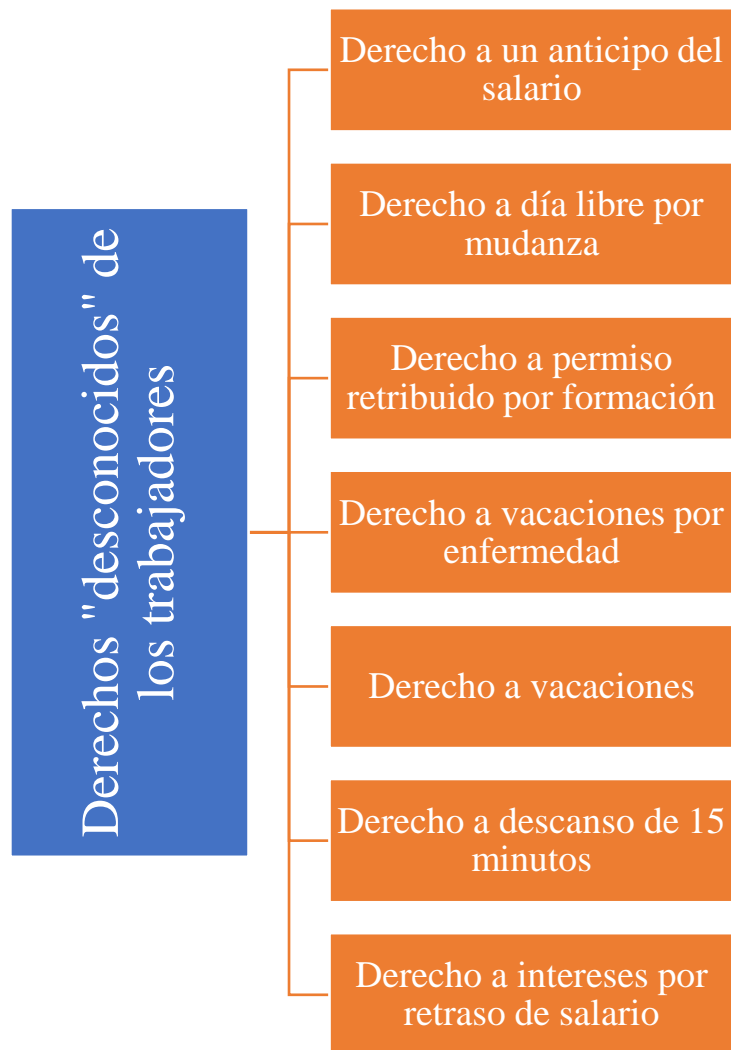
⁹ Artículo 18

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.
3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.
4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

- Derecho a disfrutar de las vacaciones en caso de enfermedad→ El artículo 38 establece que, en caso de que el periodo vacacional coincida con una incapacidad temporal, el trabajador podrá disfrutar de las mismas una vez se haya superado el proceso de incapacidad temporal, siempre y cuando no se superen los 18 meses desde el final del año.
- Derecho a 30 días de vacaciones independientemente del tipo de jornada laboral: El artículo 38.1 establece que el periodo de vacaciones anuales no podrá ser inferior a los 30 días, por lo que de aquí se deriva el derecho de cualquier trabajador a disfrutar de los 30 días de vacaciones, sin que pueda influir el tipo de jornada, es decir, independientemente de si se trata de jornada completa o jornada parcial.
- Derecho a un periodo de descanso de 15 minutos→ El artículo 34.4 establece que los trabajadores tendrán derecho a un descanso de mínimo 15 minutos, considera como trabajo efectivo, siempre y cuando la jornada laboral sea superior a 6 horas diarias. Cuando la jornada sea inferior, y el convenio no establezca lo contrario, el trabajador no dispondrá de este periodo de descanso.
- Derecho a reclamar los intereses por retraso en el pago de la nómina→ Del artículo 29.3 se deduce la posibilidad de que el trabajador pueda reclamar intereses, en el caso de que el empresario se retrase en el pago de los salarios. Se establece un porcentaje del 10% sobre la cantidad que deba el empresario al empleado.

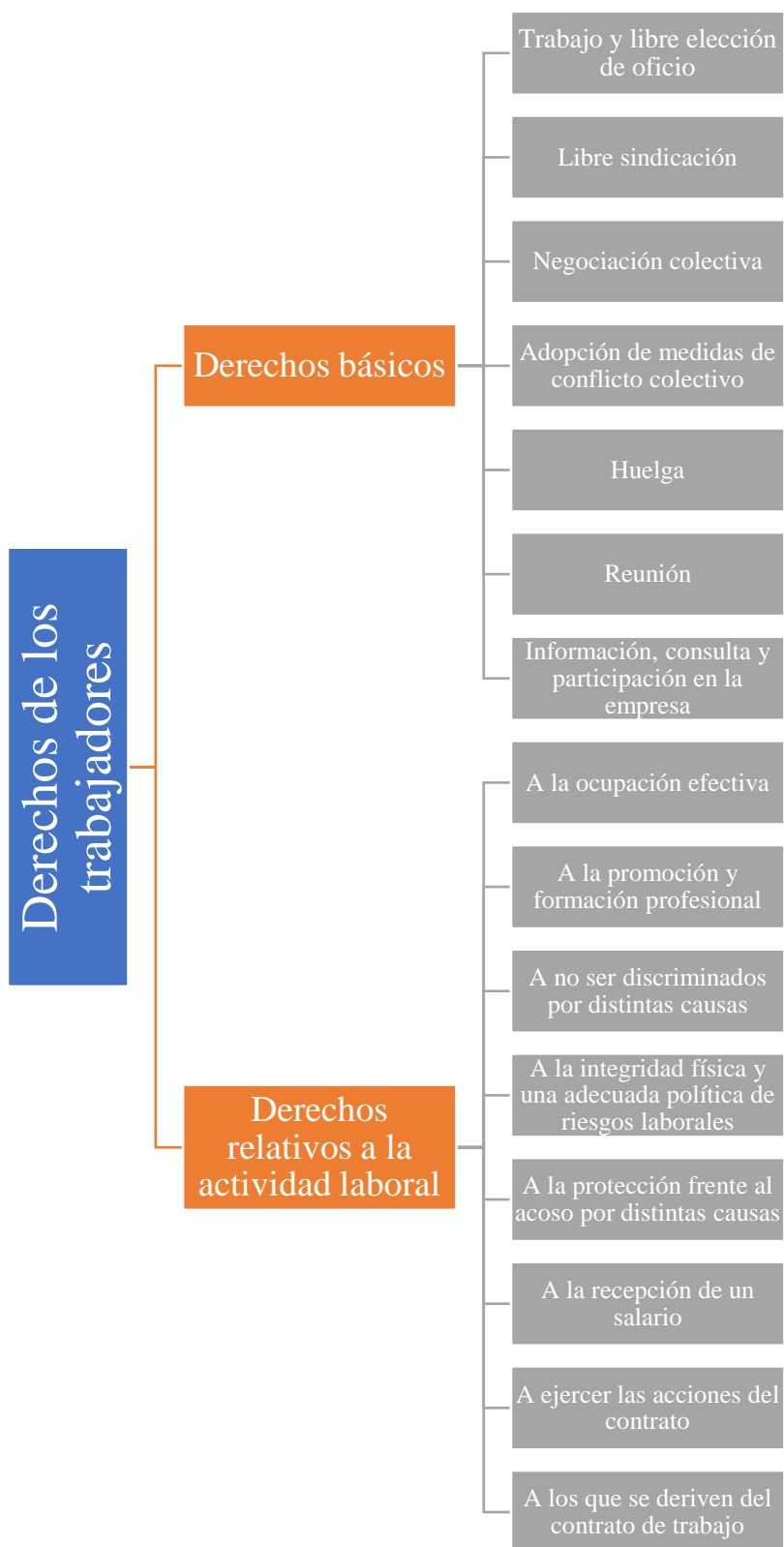
A continuación, se muestran dos esquemas que resumen los derechos de los trabajadores.

Figura 1: Derechos desconocidos de los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Derechos de los trabajadores.



Fuente: Elaboración propia

4.- EL DERECHO A LA HUELGA: REGULACIÓN Y NORMATIVA

La huelga se define como la interrupción temporal, colectiva y pactada de la actividad laboral, por parte de los trabajadores, como presión para defender los intereses colectivos. La ejecución de este derecho implica el cese temporal del servicio de aquellos trabajadores que lo ejerzan y la no ocupación del centro de trabajo.

Sin embargo, el derecho a la huelga no implica que todos los trabajadores de la empresa o del sector económico deban hacer uso de este derecho, ya que su titularidad es de carácter individual, por lo que no existe obligación colectiva de ejercerlo.

4.1.- El Derecho a la Huelga como Derecho Fundamental.

La Constitución Española de 1978 (En adelante, CE) establece, en su artículo 28.2, el derecho a la huelga, estableciendo lo siguiente: “Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.”

Se trata por tanto de un derecho fundamental lo que conlleva una serie de garantías específicas.

El contenido esencial de este derecho reside en la suspensión del trabajo en cualquiera de sus formas, teniendo en cuenta una serie de facultades que se explicarán posteriormente y, sin las cuales, no existe el derecho a la huelga.

El derecho a la huelga se debe regular por una norma con rango ley, en concreto, por una ley orgánica dado su carácter de derecho fundamental.

No obstante lo anterior, hasta la fecha, su regulación no ha sido recogida adecuadamente en una ley orgánica, manteniéndose la regulación de urgencia que se le dio a través del Real Decreto-Ley 17/1977 (en adelante, RDL 17/1977), norma preconstitucional cuyo contenido fue perfilado por la Sentencia del Tribunal Constitucional (En adelante, STC 11/1981).

La garantía del ejercicio del derecho a la huelga reside en el procedimiento de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales, regulado en los artículos 114 a 122 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Además, este derecho también se encuentra protegido por el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Este derecho presenta una estructura singular, ya que la titularidad es individual y su ejercicio es de carácter colectivo. Esta singularidad conlleva dos efectos:

- Como ya se ha comentado, la titularidad de este derecho es de carácter individual, por lo que compete a los trabajadores ejercerlo de forma individual,

siguiendo o no la huelga convocada por los sindicatos. Presenta las siguientes facultades:

- Colaboración voluntaria en las acciones ligadas a la huelga.
- Ratificación de la huelga.
- Decisión de abandonar la huelga en cualquier fase de la misma.

Se trata de un derecho irrenunciable e indisponible, quedando nulos los acuerdos marcados en los contratos laborales donde se renuncie al derecho, salvo que se establezca en el convenio colectivo mediante las cláusulas de paz laboral, que se comentarán posteriormente.

- La propiedad de las capacidades ligadas a la perspectiva colectiva de este derecho corresponde a los trabajadores y a los sindicatos, como representantes de estos.

Estas capacidades son: convocatoria de la huelga, selección del tipo de esta, establecimiento del propósito, publicidad, negociación y terminación de la huelga.

El derecho a la huelga se encuentra estrechamente relacionado con otro derecho de los trabajadores, el derecho de libertad sindical, el cual se encuentra regulado en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (En adelante, LOLS).

La relación reside en que el derecho a la huelga es considerado un medio básico para el ejercicio de la libertad sindical por parte de los sindicatos, tal y como permite vislumbrar el artículo 2.2.d de la LOLS según el cual:

“Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, **al ejercicio del derecho de huelga**, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes”.

No obstante su carácter de derecho fundamental, el derecho a la huelga no es ilimitado, si no que presenta una serie de limitaciones. Estas son, por una parte, el respeto a la decisión que aquellos trabajadores que no deseen ejercer este derecho, tal y como recoge el artículo 6.4 del RDL 17/1977, y, por otra parte, el desarrollo de los servicios mínimos y esenciales necesarios para mantener la actividad.

4.2.- Limitaciones al ejercicio del Derecho a la Huelga.

Al igual que otros derechos fundamentales, el derecho a la huelga no se mantiene en todo momento, sino que hay una serie de circunstancias que provocan su suspensión, que son las siguientes:

- Cuando el Gobierno declare el Estado de Alarma, ya sea en todo el país o en parte del mismo. Esta situación se produce cuando se detiene la prestación de servicios esenciales y cuando se tomen medidas extraordinarias al darse circunstancias como son catástrofes, crisis sanitarias o escasez de productos de primera necesidad. Esta situación puede llevar a la intervención de empresas y sus empleados con el fin de garantizar los servicios mínimos para la comunidad.
- Cuando el Gobierno declara el Estado de Excepción, al ser alterado de forma grave el funcionamiento de los servicios esenciales, lo que provoca que sean insuficientes las potestades ordinarias para subsanarlos. Para convocarlo, es necesaria la aprobación del Congreso de los Diputados.
- Por último, cuando se declare el Estado de Sitio, a petición exclusiva del Gobierno y aprobado por mayoría absoluta del Congreso de los Diputados. Se declarará cuando tenga lugar una insurrección o acto que amenace la soberanía o independencia del país, la integridad del territorio o el ordenamiento constitucional, siempre que no se pueda solucionar mediante otros métodos.

En los dos últimos supuestos, se podría llegar a prohibir la convocatoria de huelgas y, como ya se ha comentado, la intervención de empresas y su personal.

Además, los convenios colectivos, siempre que estén vigentes, pueden decretar la renuncia al derecho de huelga mediante las denominadas Cláusulas de Paz Laboral.

Esta renuncia no tiene carácter permanente y no afecta al derecho en sí, sino al ejercicio del mismo, sin resultar inconstitucionales ni ilegales, si se obtienen beneficios o contraprestaciones para los trabajadores.

La sentencia del Tribunal Constitucional STC 189/1993 establece, en su fundamento jurídico séptimo, que las cláusulas de paz laboral: “en modo alguno puede encuadrarse el incentivo mencionado en la genérica "paz laboral" a la que hace referencia la Sentencia del T.S.J. de Castilla y León impugnada [...] para justificar la eventual limitación que el incentivo -llamémosle "anti-absentismo"- comporta en el derecho de huelga. Las cláusulas de paz laboral, que pueden insertarse en un convenio colectivo conforme a lo previsto en el art. 82.2 del Estatuto de los Trabajadores [...] se integran en el contenido obligacional del convenio colectivo (arts. 82.2 y 86.3 ET). Distinta es la cláusula aquí controvertida que determina la percepción por todos los trabajadores de un incentivo condicionada a no superar ciertas cotas de absentismo y englobando en ellas las ausencias por huelga, pues no posee el carácter obligacional que apreció el T.S.J. de

Castilla y León en la Sentencia impugnada. Antes bien crea derechos y obligaciones para todos los trabajadores incluidos en el ámbito del Convenio.”

4.3.- Sujetos del Derecho a la Huelga

La titularidad del derecho a la huelga corresponde a los siguientes tipos de trabajadores:

- Los trabajadores sujetos a un contrato laboral. Como ya se ha comentado, el derecho a la huelga se regula por el RDL 17/1977, por lo que el ejercicio por parte de los trabajadores también se encuentra sujeto a esta norma, ya sean trabajadores de la empresa privada o contratados laborales de las distintas Administraciones Públicas (En adelante, AAPP). Esta normativa regula ciertos aspectos en relación con el plazo de preaviso y al mantenimiento de los servicios esenciales.

En este apartado también se aplica a los trabajadores extranjeros en las mismas circunstancias que los trabajadores españoles, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.2 de Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

- El personal estatutario de los servicios sanitarios, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales sanitarios. En este caso, no se aplica el RDL 17/1977, sino su normativa específica o la normativa de funcionarios públicos.
- Los funcionarios públicos, salvo los siguientes casos:
 - Los militares de las Fuerzas Armadas, de acuerdo con el artículo 42 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Esto no se aplica a la Guardia Civil.
 - Las Fuerzas y Cuerpos del Estado no pueden hacer uso del derecho a la huelga.
 - Los Jueces, Magistrados y Fiscales no tienen derecho a la libertad sindical, pero no tienen prohibido concretamente el uso del derecho a la huelga, lo que conlleva incertidumbre sobre su reconocimiento.

Sin embargo, están excluidos de ser titulares del derecho a la huelga:

- Todos aquellos que no sean trabajadores por cuenta ajena ni estén sujetos a un contrato de trabajo.

- Los letrados no tienen derecho a la huelga, debido a que son trabajadores liberales excluidos del concepto de empleado establecido en el artículo 28.2 de la CE. Sin embargo, los letrados podrán ejercer el derecho a la huelga cuando estén ligados a un contrato de trabajo por cuenta ajena, retribuido y dentro del entorno de dirección del titular de un despacho de abogados, ya que se trataría de una relación laboral de carácter especial. En este caso, tendrían los mismos derechos laborales que el resto de los trabajadores.

4.4.- Objeto del Derecho a la Huelga y las Huelgas Ilícitas.

4.4.1.- Objeto del derecho a la huelga

Dentro de las capacidades que presentan los sindicatos, en relación con la convocatoria de huelgas, se encuentran el establecimiento de los objetivos, es decir, qué se busca reivindicar con dicha huelga.

Este derecho es el medio para defender y proteger los derechos de los trabajadores de un determinado sector o empresa. El objeto de la huelga se extiende más allá de las siguientes metas:

- a) Alcanzar los objetivos, por parte de los trabajadores, preestablecidos en la negociación del convenio colectivo que les afecta, debido a que los intereses de los trabajadores no se limitan a este ámbito.

Sin embargo, no es necesaria la presencia de un convenio colectivo para que los trabajadores puedan declararse en huelga, siempre que sus intereses sean distintos a la alteración o modificación de este.

- b) Las condiciones laborales de los trabajadores en huelga, es decir, salario, derechos sindicales, etc. Los intereses que se defienden en la huelga pueden ir más allá de los incluidos en la relación laboral.

Sin embargo, no se admiten todos los intereses propios de los trabajadores, sino que se consideran ilícitas las huelgas relacionadas con motivos externos a la relación profesional del empleado.

Estas huelgas ilícitas se encuentran reguladas en el artículo 11 del RDL 17/1977¹⁰, que establece como ilegales las huelgas fundamentadas en motivos políticos, las huelgas de

¹⁰ Artículo 11 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. La huelga es ilegal:

- a) Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
- c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido por laudo.

solidaridad, aquellas que busquen modificar lo establecido en el convenio y aquellas que contradigan lo establecido en el RDL 17/1977 o en el convenio colectivo de aplicación.

4.4.2.- Huelgas Ilícitas

Una de las principales facultades del derecho a la huelga es la de elegir la modalidad que se llevará a cabo, de acuerdo con los objetivos que persigan los trabajadores, siempre y cuando se encuentren dentro de la legalidad.

En la actualidad, se busca alcanzar la mayor eficacia de la huelga, adaptando el derecho a la huelga al sistema productivo.

De acuerdo con el manual de referencia “Memento Práctico Francis Lefebvre: Social 2019”, se podrían globalizar los tipos de huelga en dos bloques: Huelgas ilícitas y Huelgas lícitas, y son los siguientes:

Las huelgas ilícitas son aquellas en las que el ejercicio del derecho supone un exceso del derecho a la huelga por no tener en cuenta los requisitos de proporcionalidad y sacrificio mutuo que resulta exigible. Dentro de este bloque podemos encontrar las siguientes modalidades:

- Huelga **rotatoria o articulada**: La principal peculiaridad de esta modalidad reside en la sucesión de paros parciales, que implican, de forma alterna, a algunos colectivos de empleados de una empresa, con el fin de detener la actividad de esta. La naturaleza abusiva de esta modalidad se encuentra en el efecto multiplicador del caos en la organización y la producción de la empresa. Para considerar una huelga como rotatoria, debe afectar a distintos grupos de trabajadores, de forma alterna, deteniendo, en cada fase de la huelga, una parte distinta de la empresa.
- Huelga **estratégica o de tapón**: Es aquella que se dirige a un sector concreto de la producción de la empresa, que provoca que, con la participación un grupo reducido, se detenga toda la producción de la empresa. Se considera abusiva porque se destina a un grupo muy concreto cuya actividad es clave para la empresa, y, por tanto, el paro de esta actividad lleva a la paralización de toda la empresa. No se consideraría abusiva, según el manual de referencia¹¹, “la huelga convocada por el sindicato de maquinistas y ayudantes ferroviarios de RENFE, que afecta a todos sus integrantes, pese a su singular posición en la empresa.”
- Huelga de **celo o reglamento**: En este tipo de huelga no se produce una paralización de la actividad. Lo que caracteriza a esta modalidad es el desarrollo

d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley, o lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos.

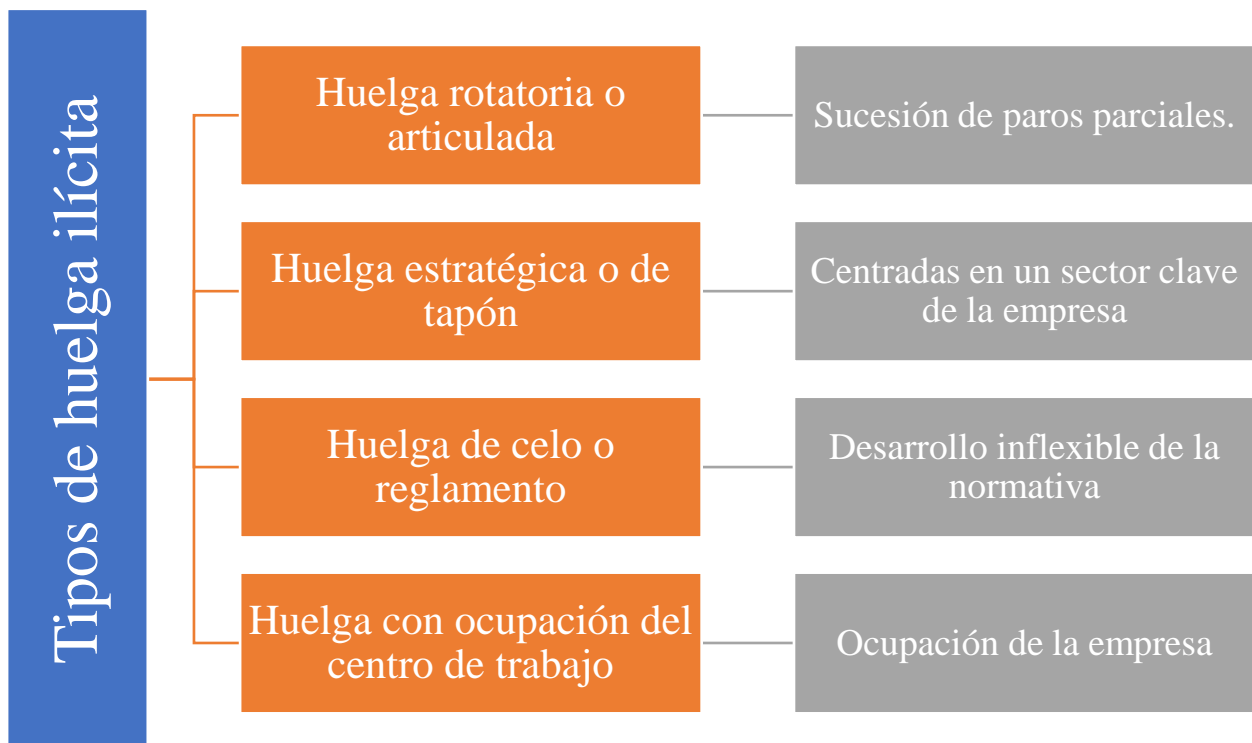
¹¹ VARIOS AUTORES (2020). “Huelga y cierre patronal” en Varios Autores, Memento Práctico Social 2020. Madrid: Francis Lefebvre.

inflexible de las normas de trabajo, lo que provoca una ralentización del servicio. Formalmente, no se considera como una huelga, más bien, como una perturbación de la producción de la empresa.

- Huelga con **ocupación del centro de trabajo**: Esta modalidad tampoco es considerada formalmente como huelga debido a que se encuentra proscrita. Sin embargo, se incluye ya que, a veces, durante la ejecución de una huelga, en alguna de las formas legales, se produce una ocupación del centro de trabajo, por parte de los trabajadores, para lograr una mayor repercusión de esta.

A continuación, se muestra una figura-esquema para resumir los tipos de huelgas comentados a lo largo del apartado.

Figura 3: Tipos de huelga ilícita.



Fuente: Elaboración propia.

El resto de las formas de huelga son consideradas lícitas. Es el empresario el que debe corroborar que los trabajadores han actuado abusando del derecho a la huelga al elegir alguna de las modalidades anteriores, acreditando las siguientes condiciones:

- Que haya un daño grave a la organización y actividad de la empresa. No es suficiente con que haya un daño (se presupone que habrá), sino que deberá estar revestido de cierta gravedad.
- Que el daño producido resulta muy costoso en relación con el fin de la huelga.
- Que la elección de dicha modalidad se funde en la intencionalidad de dañar a la empresa.

A pesar de estas condiciones, se presume la legalidad de la huelga a favor de los trabajadores, de modo que la empresa debe demostrar el abuso mediante los mecanismos legales necesarios.

4.4.3.- Ilícitud de la Huelgas

Como ya se ha comentado en el apartado anterior, para que una huelga sea considerada ilícita, deben darse una serie de circunstancias, como son el daño grave, que sea costoso y que se busque dañar a la empresa.

La determinación de una huelga como ilegal supone que las relaciones entre trabajadores, así como las relaciones entre las organizaciones sindicales, los representantes sindicales y los empresarios se vean afectadas negativamente.

Las causas que provocan que una huelga sea ilícita son las siguientes:

- La finalidad de la huelga.
- La modalidad de huelga elegida.
- Que contradigan lo establecido en pactos o acuerdos.
- Que el procedimiento empleado para desarrollarla sea ilícito.
- Que las acciones llevadas a cabo durante la huelga sean dañinas para la empresa o la sociedad.

En relación con la legalidad de la huelga, no se realiza ningún tipo de control anterior al inicio de esta, lo que puede provocar que surjan interrogantes sobre si la huelga es lícita o no.

La difusión de publicidad negativa, por parte de la empresa, declarando que la huelga es ilícita no supone una violación del derecho de los trabajadores a la huelga, ya que solo

refleja el parecer de la empresa sobre la situación. A continuación, se desarrollarán las diferentes causas:

a. Por Finalidad de la huelga se podrían concretar tres tipos de huelga ilícita:

- Por razones políticas o externas a la actividad e intereses del empleado.
- Por razones de compañerismo sin relación con el desarrollo profesional del trabajador.
- Aquellas huelgas que tengan como finalidad la alteración o modificación del clausulado de un convenio colectivo o una norma con rango de ley. Únicamente se considerará ilícita cuando cumpla lo anterior. En el caso de que se pretenda completar el articulado, no tendrá carácter ilícito.

b. Por la modalidad de huelga elegida.

Se considerarán ilegales todas aquellas huelgas que busquen alterar, de forma colectiva, el desarrollo de la actividad de la empresa mediante técnicas no reconocidas en la legislación. Sin embargo, los tipos de huelga considerados como lícitos pueden llegar a ilegalizarse si se dan determinadas circunstancias que resulten dañinas para la empresa, trabajadores o clientes.

c. Por contradicción de lo establecido en pactos o acuerdos.

Dentro de este apartado, se incluyen aquellas que vayan en contra de la cláusula de paz social introducidas dentro de un convenio colectivo, y aquellas que se convoquen por el mismo sujeto que originó el conflicto colectivo.

d. Por procedimiento ilícito empleado para desarrollar la huelga.

Tendrán carácter ilícito aquellas huelgas concebidas y desarrolladas contradiciendo las condiciones recogidas en las normas laborales en relación con el ejercicio de este derecho.

Como ejemplo de contradicción de estas condiciones, no se podría convocar una huelga, que tenga una duración de un día, por el fallecimiento de un compañero, por accidente laboral, en el día anterior a la convocatoria.

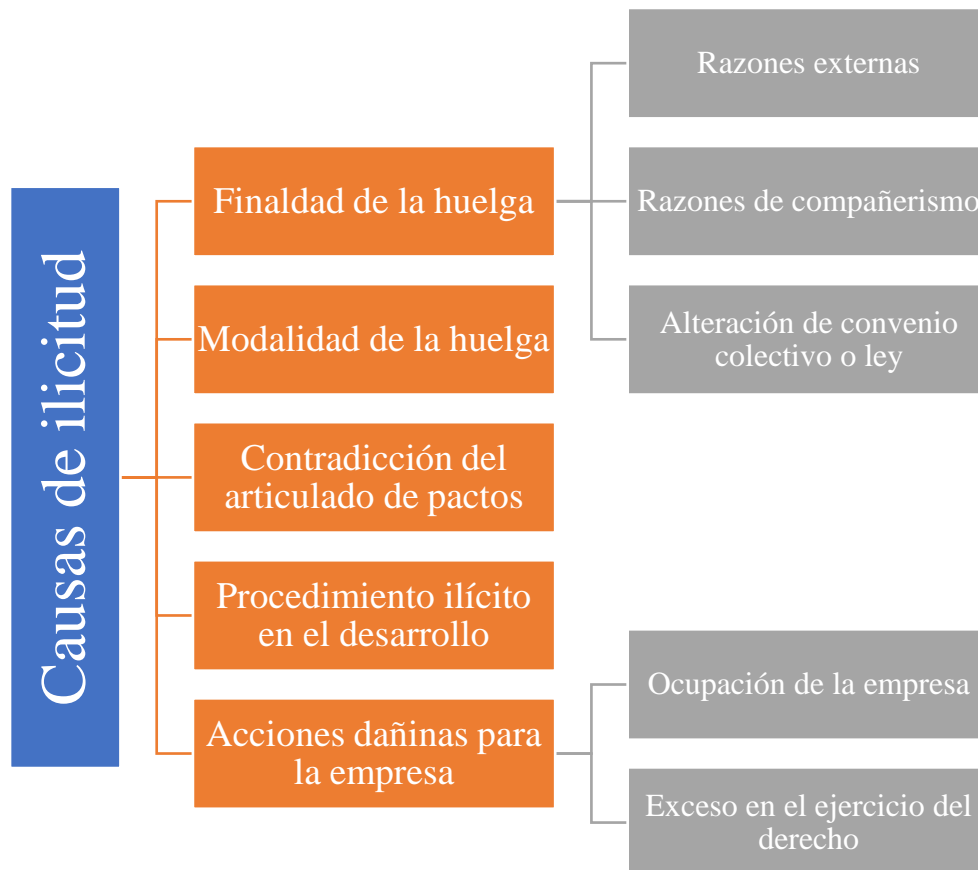
e. Por realización de acciones dañinas para la empresa durante la ejecución de la huelga. Dentro de esta modalidad se encuentran dos tipos de huelga:

- Aquellas que, durante su desarrollo, busquen ocupar la empresa o cualquiera de sus departamentos, siempre y cuando se den una serie de requisitos, recogidos posteriormente en el apartado “Desarrollo de la huelga”.
- Aquellas huelgas que sobrepasen los márgenes de ejercicio del derecho a la huelga, impidiendo que el resto pueda ejercer sus derechos o dificultando su ejercicio.

El empresario deberá demostrar que se dan estas circunstancias, aportando pruebas, para que se pueda dictar la ilicitud de la huelga.

A continuación, se muestra un esquema-resumen de las causas de la ilicitud de la huelga.

Figura 4: Causas de ilicitud.



Fuente: Elaboración propia.

4.4.4.- La huelga intermitente o de tracto discontinuo

Dentro de las modalidades lícitas encontramos la huelga **intermitente o de tracto discontinuo**, en la que se produce una alternancia entre jornadas laborales y jornadas de huelga.

Esta modalidad no se considera abusiva, aunque las huelgas se centren en aquellos momentos donde la empresa tenga una mayor producción. Este tipo de huelga, como ya se ha mencionado, es considerada lícita de acuerdo con lo que estableció la Sentencia del Tribunal Supremo, de 9 de junio de 2005, EDJ 2005/108886, en su Fundamento de Derecho Séptimo, octavo párrafo, que se cita a continuación:

“En cuanto a las huelgas intermitentes, cual el caso de autos, éstas gozan de la presunción de licitud. Como dijimos en la sentencia de 17 de diciembre de 1999 (rec. Núm. 3163/1998) EDJ 1999/48904 , [...] el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo han tenido ocasión de señalar (...) que esta alternancia o sucesión de horas o jornadas de huelga con horas o jornadas de trabajo, dentro de un conflicto colectivo único, no constituye en principio un supuesto de huelga abusiva, pero que puede calificarse como tal cuando el desarrollo de los paros intermitentes produce un daño desproporcionado a la otra parte de la relación de conflicto”, señalando a este respecto que “la desproporción entre los daños producidos al empresario y los sacrificios asumidos por los huelguistas” ha de fundamentarse en hechos probados, y que “esta base fáctica ha de ser aportada por el empresario, de acuerdo con sentencia de esta Sala de 30 de junio de 1990”.

La licitud de la huelga intermitente también quedó reflejada a lo largo del texto de una sentencia más moderna, como es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 31 de mayo de 2019, EDJ 2019/639940.

Además esta última sentencia destaca, en el Fundamento de Derecho Cuarto, que no es lo mismo una huelga rotatoria, que una huelga intermitente. Este Fundamento de Derecho fundamenta la diferencia en la existencia, en la huelga rotatoria, de un encadenamiento de actos de cesación del trabajo entre distintos grupos de trabajadores, lo que afecta a la organización y capacidad productiva de la empresa, mientras que, en el caso de la huelga intermitente, todos los grupos de trabajadores son llamados simultáneamente en cada huelga.

En aquellas empresas que presentan un proceso de producción continuo, la interrupción, por motivos de huelga, de la cadena productiva, con la consecuencia de afectar a los trabajadores del turno anterior y posterior, no constituye que la huelga sea abusiva y, por tanto, ilícita.

Para que se pudiera considerar ilícita, debería provocar la paralización del proceso por periodo extenso de tiempo o que suponga un coste elevado para la empresa.

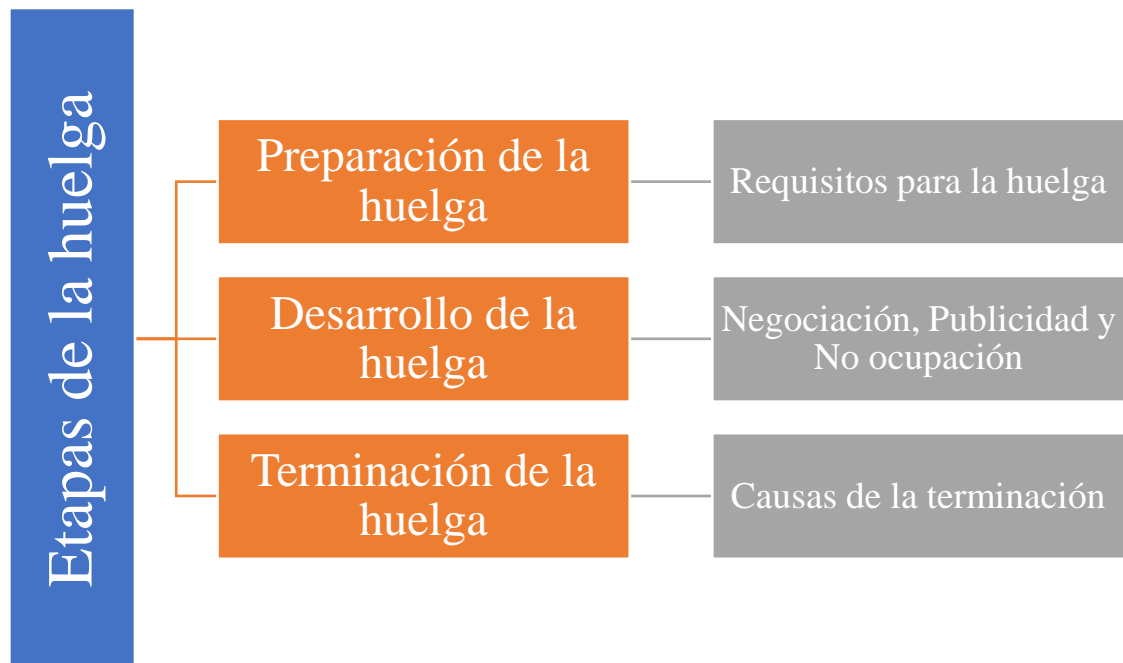
4.5.- Proceso de ejercicio de la Huelga

El ejercicio del derecho a la huelga se divide en tres partes:

- La preparación de la huelga.
- El desarrollo de la huelga.
- La terminación de la huelga.

A continuación, se muestra un esquema introductorio de las etapas por las que pasa la huelga.

Figura 5: Etapas de la huelga.



Fuente: Elaboración propia.

4.5.1.- Preparación de la Huelga

Las consecuencias de la huelga en el orden económico y social son tan importantes que requiere el cumplimiento de una serie de requisitos, que, según el manual de referencia¹², son los siguientes:

1º.- Acuerdo expreso de convocatoria:

La convocatoria de una huelga, independientemente de su modalidad, requiere de la firma de un acuerdo expreso por parte de los sujetos o colectivos legitimados para ello. Los sujetos que pueden llamar a la huelga son los siguientes:

- Las **organizaciones sindicales**. Dentro de estas organizaciones, es el órgano indicado en los estatutos el que debe firmar el acuerdo, sin la necesidad de que se vuelva a aprobar, el acuerdo, en cada centro de trabajo.

Las organizaciones sindicales o sindicatos pueden convocar huelgas por sí mismas o colectivamente con otros sindicatos. De esta forma, en una empresa pueden darse varias huelgas, por el mismo motivo, pero organizadas por distintos sindicatos, en caso de haya más de uno.

- Los **representantes legales** de los trabajadores. Para que pueda convocarse una huelga por parte de los representantes sindicales, es necesario que se reúnan y se tome la decisión por mayoría de los asistentes. Además, el acuerdo debe estar reunido en acta firmada por estos. Para la toma de decisiones no es necesaria una cantidad mínima de representantes.
- Los **trabajadores**, sin ningún intermediario. El acuerdo deberá ser tomado por mayoría simple de los trabajadores que hayan decidido ejercer el derecho a la huelga. La votación que se lleve a cabo deberá ser secreta y constando en acta su resultado. Al igual que en el apartado anterior, no es necesario un número mínimo de trabajadores para poder constituir la asamblea de trabajadores.

La huelga podrá desconvocarse o reducir sus objetivos en cualquier momento anterior a su comienzo, por cualquier motivo, sin que resulte ilícito para los trabajadores.

Independientemente de quien convoque la huelga, el acuerdo expreso tendrá una doble finalidad, por una parte, servirá para invitar a los trabajadores a que formen parte de ella y, por otra parte, tendrá valor de acto jurídico configurador de la huelga.

Toda huelga convocada por sujetos que no ostenten el cargo de representante de los trabajadores por motivos de rescisión tendrá la consideración de ilícita.

¹² VARIOS AUTORES (2020). “Huelga y cierre patronal” en Varios Autores, Memento Práctico Social 2020. Madrid: Francis Lefebvre.

2º.- Comunicación formal de la convocatoria de huelga

El acuerdo mencionado en la anterior fase tiene que comunicarse y notificarse al empresario y/o a las empresas del sector que se vean afectadas por la huelga, por los sindicatos o representantes sindicales.

El objetivo de esta comunicación formal es que el empresario tenga conocimiento de la huelga y pueda dialogar con los representantes para frenarla. En caso de que la huelga se produzca en algún servicio público, la comunicación formal también sirve para avisar a los usuarios y que tomen las decisiones para que no afecte a sus necesidades personales.

El plazo con el que los representantes sindicales deben avisar al empresario es de 5 días naturales antes de la fecha de celebración, en casos generales. Si se trata de servicios públicos, es plazo aumenta hasta los 10 días. Para el cómputo de este plazo no se tendrán en cuenta el día en que se realiza el preaviso ni el día de la huelga.

Si la huelga es convocada por los trabajadores, es decir, sin mediación de sindicatos, el plazo comenzará a contar desde que se comunique al empresario que se va a celebrar una huelga.

El plazo anterior no será reclamado en casos de fuerza mayor o estado de necesidad, pero los convocantes deberán demostrar estas circunstancias.

En ocasiones, si son de aplicación los Acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (En adelante, ASAC), será necesario apurar el procedimiento de mediación, antes de llevar a cabo la notificación formal de la convocatoria de la huelga.

Los ASAC son un sistema extrajudicial que se propone como solución a los conflictos colectivos laborales que puedan surgir entre empresarios y empleados o con las organizaciones sindicales que les representan.

Podrán ser sometidos a los mecanismos incluidos en los ASAC, aquellos conflictos colectivos en materia de interpretación y aplicación, y los que impugnen convenios colectivos como forma de acceder a la vía judicial, cuando se den en sectores que sobrepasen el ámbito de la Comunidad Autónoma.

El plazo mínimo entre la mediación y la comunicación formal será de 72 horas. Además, si las partes así lo desean, podrán participar en un procedimiento de arbitraje, tal y como se recoge en los artículos 12.4, 13 y 17 de la Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

En caso de que no se realice esta comunicación dentro del plazo establecido, según la titularidad del servicio, conllevará la ilegalización de la huelga. Si se produce un

incumplimiento parcial de la comunicación previa, se deberán valorar las circunstancias para poder determinar su ilegalidad.

La comunicación formal debe presentar una serie de puntos elementales:

- Los **objetivos de la huelga**, que se deben mencionar de forma clara y detallada. Este punto se considera cumplido si las causas de la huelga se pueden discernir del ambiente que se da la huelga.
- Las **gestiones realizadas** para acabar con las discrepancias. Este punto no es del todo esencial, siempre y cuando la empresa sepa claramente cuales son las causas de la huelga.
- Fecha de **inicio** de la huelga, siempre y cuando no haya una fecha fin de la misma. En caso contrario, deberán establecerse.
- Miembros que forman el **comité de la huelga**.

La notificación de la convocatoria corresponde a los representantes de los trabajadores que han convocado la huelga. Esta notificación conlleva:

- a) Si la notificación va dirigida al empresario, dependiendo del tipo de huelga, esta notificación irá dirigida: al empresario afectado, en caso de huelgas de empresa; a las asociaciones empresariales que participan en la negociación de un convenio colectivo, en caso de huelgas sectoriales que se produzcan durante las negociaciones; y a las asociaciones empresariales, cuando se trate de huelgas generales o sectoriales.
- b) La notificación a la autoridad laboral competente deberá realizarse según el ámbito territorial en que se realice.

3º.- Constitución del comité de huelga

El comité de huelga es el ente encargado de negociar los términos de la huelga, así como representar a los empleados en la misma. La duración de este comité es la misma que la de la huelga.

La composición del comité, así como el nombramiento de sus miembros, es un punto fundamental del contenido del mencionado preaviso. Por esta razón, son los convocantes de la huelga los que deben seleccionar a los miembros del comité.

Este comité es de carácter obligatorio porque es el medio a través del cual llegar a un acuerdo.

El número máximo de miembros que puede presentar este comité es de 12, ya que se busca evitar los comités con muchos miembros porque se puede dificultar la toma de acuerdos.

En cuanto a la designación del personal que puede formar parte del comité, encontramos dos circunstancias:

- Si la huelga se da en un solo centro de trabajo, podrán formar parte del comité los trabajadores de la empresa, sin que esta limitación pueda considerarse inconstitucional.
- Si la huelga se da en varios centros de trabajo, no existe esta limitación, es decir, que si algún miembro del comité no forma parte de la plantilla de alguna de las empresas, no provoca que la huelga sea considerada ilícita.

El comité presenta una serie de funciones relativas a su cargo:

- a) Llevar a cabo la negociación con el empresario con el fin de llegar a un acuerdo beneficioso para sus representados. Esta es considerada la función más importante del comité.
- b) Emplear, en caso de que sea necesario, los ASAC, ya explicados anteriormente, que se hallan preestablecido. Otras opciones a las que puede acudir son: la conciliación, mediación y el arbitraje que lleva a cabo la Inspección de Trabajo¹³.
- c) Asegurar, mientras la huelga se encuentre en activo, los servicios de seguridad y mantenimiento.
- d) Intervenir en las acciones sindicales que busquen la solución de la huelga.
- e) Intervenir en las actuaciones judiciales derivadas del punto anterior.
- f) Anular la huelga.
- g) Lograr un acuerdo beneficioso para las partes, que suponga el fin de la huelga.

¹³ La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es el órgano que se encarga de vigilar que las empresas cumplan con lo establecido en las distintas normas laborales. Dentro de sus funciones, se encuentra la exigencia de responsabilidad a las empresas por las infracciones cometidas.

4°.- Fijación de los servicios de seguridad y mantenimiento.

Dentro de las facultades atribuidas al empresario, encontramos la facultad de adoptar una serie de medidas durante la huelga, que son las siguientes:

- Medidas de seguridad de los empleados y el material.
- Medidas de mantenimiento de todos los elementos materiales que formen parte de la empresa, con la idea de retomar la actividad laboral una vez finalizada la huelga.

Estas medidas encuentran su regulación en el artículo 6.7 del RDL 17/1977, que establece lo siguiente:

“En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete¹⁴ de este artículo”.

El establecimiento de estos servicios se realiza en favor de los intereses propios de la empresa y es misión del empresario y del comité mencionado anteriormente llevarlo a cabo.

Aquellas empresas que prestan servicios públicos o de extrema necesidad, se encuentran regulados por el artículo 10.2 del RDL 17/1977, que establece lo siguiente:

“Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas”.

El establecimiento de estos servicios se realiza en favor del interés general y le corresponde al Gobierno establecerlos.

El derecho a la huelga lleva consigo el deber obligatorio de los trabajadores elegidos de llevar a cabo los trabajos o tareas de seguridad y mantenimiento.

Para establecer estos servicios de seguridad y mantenimiento, los requisitos para el desarrollo de estas actividades y la selección del personal destinado a cubrirlos, el

¹⁴ Artículo 6.7 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo:

- El Comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.

empresario debe contar en todo momento con el comité de la huelga para la toma de decisiones.

La prestación de estos servicios, por parte de los trabajadores, tiene carácter obligatorio, indistintamente de si estos trabajadores van a apoyar la huelga o no. Si el trabajador se niega a prestar estos servicios, se puede considerar una causa razonable de despido.

A pesar de tener que prestar estos servicios, los trabajadores pueden dar apoyo a la huelga a través de otro tipo de actividades como pueden ser las informativas o las de propaganda.

5º.- Publicidad en caso de huelga en servicios públicos

En aquellas empresas que dediquen su actividad a la prestación de servicios públicos, los sindicatos que representen a los trabajadores deberán informar a los usuarios del servicio, con anterioridad al inicio de la huelga, persiguiendo que los clientes puedan poner en marcha las decisiones necesarias para anular los problemas que suponga el cese de la prestación del servicio.

Independientemente del tipo de servicio prestado, los representantes de los trabajadores podrán dar publicidad a la huelga durante el periodo comprendido entre la convocatoria de la huelga y el inicio de la misma. El fin de esta acción es lograr que se adhieran a la huelga la mayor cantidad de trabajadores del sector implicado.

La siguiente y última fase de la preparación de la huelga es la fijación de los servicios mínimos, cuyo desarrollo se realizará en otro apartado del presente trabajo.

A continuación, se muestra un esquema-resumen de las fases de preparación de la huelga, expuestas en el punto anterior.

Figura 6: Fases de preparación de la huelga.



Fuente: Elaboración propia.

4.5.2.- Desarrollo de la Huelga

Dentro del desarrollo de la huelga, se encuentran una serie de conceptos a tener en cuenta, de acuerdo con el manual de referencia¹⁵: negociación, publicidad y prohibición de ocupar los centros de trabajo.

1º.- Negociación.

Mientras, se desarrolla la huelga, tanto el comité de huelga mencionado en apartados anteriores como el empresario o, en el caso de que la huelga afecte a un conjunto de empresas, las asociaciones empresariales deben reunirse para negociar el fin de la huelga. Podrán utilizar procedimientos de mediación, en caso de que sea necesario.

Con relación a la negociación, es necesario realizar un par de aproximaciones:

- En el que caso de que se den varias huelgas en una misma empresa por los mismos motivos, pero organizadas por distintos sindicatos presentes en la

¹⁵ VARIOS AUTORES (2020). “Huelga y cierre patronal” en Varios Autores, Memento Práctico Social 2020. Madrid: Francis Lefebvre.

misma, deberán reunirse para organizar un solo comité de negociación, que no exceda de 12 miembros, tal y como establece la legislación vigente. Esto se debe a que sería abusivo y, por tanto, ilícito que hubiera varios sindicatos y el empresario debiese tener una reunión con cada sindicato.

- En el caso de que se produzca una subcontratación dentro de una empresa y los empleados subcontratados convoquen una huelga, la empresa contratante tendrá carácter de tercero y, por tanto, no tendrá la obligación de negociar con el comité de huelga. Esta obligación recaerá sobre la empresa de subcontratación, salvo que sea un grupo de empresas interconectadas, que incidan en la actividad de los trabajadores en huelga, así como en el proceso productivo en el que se encuentren.

2º.- Publicidad

Tal y como se desarrolló en el apartado del contenido del derecho a la huelga, la difusión y publicidad de la huelga son conceptos esenciales del derecho, que presenta las siguientes características:

- Pedir a los trabajadores su apoyo en el desarrollo de la huelga mediante los mecanismos conjuntos admitidos en la legislación vigente.
- Publicitar la huelga, no solo su desarrollo, sino también el entorno en el que nace o las barreras que impiden su funcionamiento.

Para costear la huelga, está reconocida como lícita la recogida de fondos, sin que medie ningún tipo de coacción. Son expresiones lícitas del derecho de publicidad de la huelga, los siguientes:

- La distribución de panfletos y octavillas en la empresa y sus inmediaciones, como forma de explicar a la sociedad los motivos de la convocatoria, en las que son admisibles, debido a las circunstancias, el uso de expresiones fuertes, que suprime el “animus injuriandi¹⁶”.
- Publicar la convocatoria de huelga en el portal del sindicato/s, para que todos los trabajadores puedan acceder a ella, a través de las redes internas de la empresa.

Se encuentra amparada por el derecho a la libertad de expresión, toda aquella información obtenida y transmitida que sea veraz y fundada en casos anteriores.

Sin embargo, este derecho de libre expresión por parte de los trabajadores presenta como límite las exigencias de buena fe. Además, el derecho de publicidad de la huelga

¹⁶ De acuerdo con el portal Wolters Kluwer, “El animus injuriandi es la voluntad, intención o ánimo de un sujeto para injuriar a otro con expresiones o frases que atenten contra su honor”.

no obliga al empresario ni a los medios de comunicación a dar difusión de la convocatoria.

Una vez comienza la huelga, la difusión y publicidad de la huelga se realiza a través de grupos de trabajadores, que reciben el nombre de piquetes informativos.

Las actividades que desarrollan estos piquetes, como pueden ser actividades informativas, propagandísticas, persuasivas o de presión frente a los demás empleados con el fin de que se incorporen a la huelga, son las que conforman el derecho a la huelga.

El derecho de publicidad de la huelga presenta una serie de límites que residen en la premisa de que se realice de forma pacífica, sin amenazas ni coacciones, dado que resulta primordial el respeto de libre elección de los empleados a no formar parte de la huelga. Este piquete pierde su carácter de información cuando emplean medios de coacción, es decir, cuando emplean la fuerza para lograr su objetivo.

Sin embargo, no se considera que estos piquetes infrinjan el derecho de los trabajadores a no secundar la huelga cuando les informen o inviten a formar parte de la huelga o cuando, a consecuencia de la presión, el responsable de la empresa mande desocupar el centro de trabajo.

Se considera una lesión de los derechos de libertad sindical y de la huelga, la captura mediante imágenes o videos de las actividades realizadas, dentro de la legalidad, por estos piquetes, por parte de los Cuerpos y las Fuerzas de Seguridad del Estado. El uso de este tipo de tecnología, por parte la policía, se encuentra regulado por la Ley Orgánica 4/1997, de 4 de agosto, por la que se regula la utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos y por el Real Decreto 596/1999, que desarrolla la LO anterior.

No entra dentro de la lesión anterior la grabación de la actividad de los piquetes realizada por las cámaras instaladas en la empresa, con anterioridad al inicio de la huelga.

3º.- No ocupación del centro de trabajo

Todos los agentes que forman parte de la huelga (trabajadores, representantes y sindicatos) tienen derecho a reunirse para el correcto desarrollo de la huelga. La prohibición legal de ocupar el centro de trabajo o empresa no debe considerarse una barrera para el ejercicio del derecho de reunión.

La legislación laboral impide manifiestamente que los trabajadores en huelga ocupen cualquiera de las dependencias de la empresa mientras dure la huelga. Concretamente lo regula el artículo 7.1 del RDL 17/1977, cuando establece: “El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de

servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias”.

Esta obligación se debe ejecutar de forma limitativa, cuando se dé alguna de las siguientes situaciones:

- Incursión ilícita de los huelguistas en los centros de trabajo, en los casos en los que incurra un carácter violento. Sin embargo, no se considerará esta situación cuando entren al centro con otros trabajadores.
- Cuando no respeten el derecho fundamental de libertad de los trabajadores que no secunden la huelga o el empresario.
- Cuando vulneren el derecho de otros individuos a acceder o disponer de los bienes de la empresa, como las instalaciones, equipos informáticos, archivos, etc.
- Cuando se lleven a cabo actos de desorden público.
- Cuando los huelguistas se nieguen a abandonar el centro de trabajo, a petición del empresario o la policía. Esta petición se realiza con el fin de mantener la función que presenta el centro de trabajo.

La ocupación del local o de la empresa puede conllevar consigo el cierre patronal¹⁷.

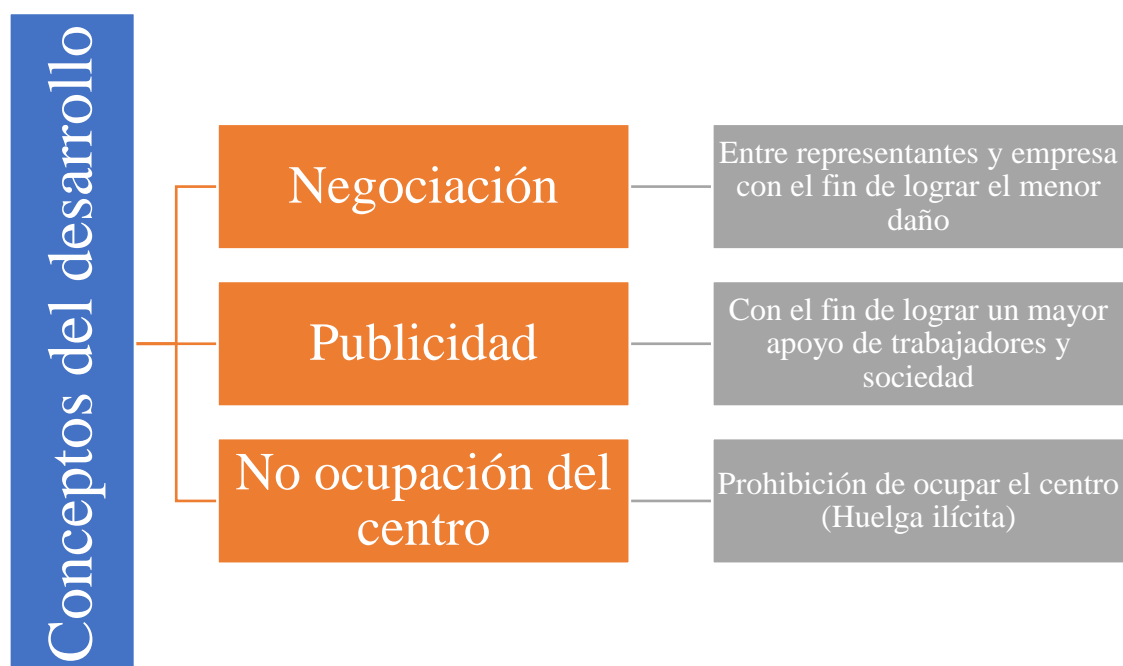
A continuación, se muestra un esquema-resumen de los conceptos clave en el desarrollo de la huelga, desarrollados anteriormente.

¹⁷ El cierre patronal hace referencia a la clausura del centro de trabajo por parte de la empresa, cuando se desarrolle una huelga, siempre y cuando se den estas circunstancias, o alguna de ellas:

- Amenaza grave para personas o objetos de la empresa.
- Toma ilícita del centro de trabajo por parte de los huelguistas.
- Anomalías que impidan el correcto funcionamiento del proceso productivo.

El cierre patronal se encuentra regulado en el capítulo II del RDL 17/1977.

Figura 7: Conceptos del desarrollo de la huelga.



Fuente: Elaboración propia.

4.5.3.- Terminación de la huelga

La huelga presenta una serie de causas que llevan consigo la terminación de esta, de acuerdo con el manual de referencia¹⁸:

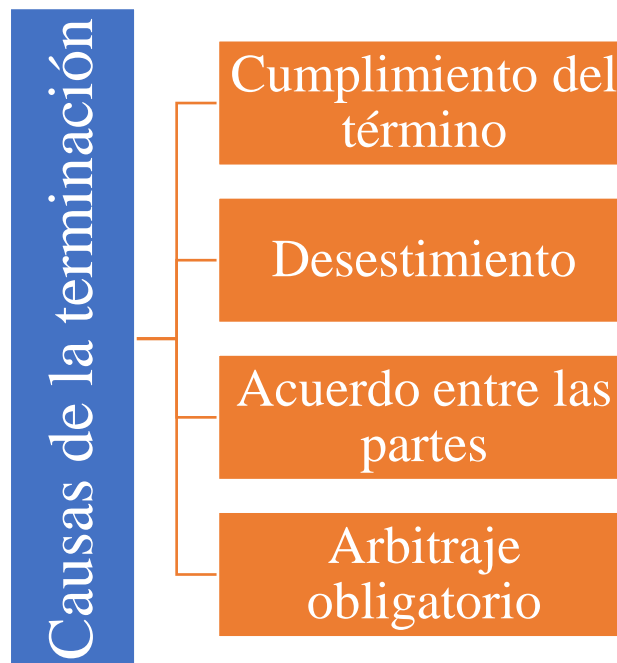
- Cumplimiento del término.
- Desistimiento.
- Acuerdo entre las partes.
- Arbitraje obligatorio.

A pesar de que existan estas causas, un trabajador pueden dejar de formar parte de la huelga en cualquier momento, en ejercicio de su derecho a no secundar la huelga.

A continuación, se muestra un esquema introductorio de las causas de terminación de la huelga.

¹⁸ VARIOS AUTORES (2020). “Huelga y cierre patronal” en Varios Autores, Memento Práctico Social 2020. Madrid: Francis Lefebvre.

Figura 8: Causas de la terminación de la huelga.



Fuente: Elaboración propia.

1°.- Cumplimiento del término

Si la huelga tiene una duración determinada, es decir, si tiene una fecha de fin, la huelga finalizará, si no se produce ningún acuerdo, al cumplimiento del término establecido por el comité de huelga.

2°.- Desistimiento

El desistimiento en el desarrollo de la huelga supone que los trabajadores deberán incorporarse a su puesto de trabajo una vez se haya hecho efectivo. En caso de que los trabajadores incumplan este precepto, podrán ser cesados de su actividad por causa razonada. El desistimiento puede presentar dos naturalezas:

- a. Desistimiento expreso: El comité encargado de convocar la huelga y desarrollarla podrá, en cualquier momento, desconvocar o no iniciar la huelga.

La potestad de finalizar la huelga no pertenece exclusivamente al comité, sino que los trabajadores, reunidos en asamblea, o incluso sus representantes sindicales, si han convocado la huelga, podrán también ejercerla. Esto se debe a que debe ser una decisión colectiva que beneficie a la mayoría de los trabajadores.

Este desistimiento se considera lícito cuando tenga carácter permanente. Sería ilegal aquel desistimiento temporal que se realizará por un período determinado de horas, cuando coincida con otra huelga convocada para el día en que se realice el desistimiento.

- b. Desistimiento tácito: Se podrá considerar que la huelga ha finalizado cuando los trabajadores huelguistas acudan a su puesto de trabajo para desempeñar sus tareas con normalidad.

En el caso de que los trabajadores acudan a su puesto de trabajo y encuentren este cerrado, deberán informar a la empresa para que proceda a la reapertura de este.

3º.- Acuerdo entre las partes

Otra forma de poner fin a la huelga es que tanto el comité de huelga como el empresario, que tienen la obligación de negociar desde el inicio de la huelga, lleguen a un acuerdo beneficioso para las partes. Es lo que se denomina pacto de fin de huelga.

Este acuerdo entre comité y empresario se puede englobar dentro de los ASAC comentados anteriormente. Además, la Inspección de Trabajo podrá tomar parte en estos procedimientos si ambas partes lo desean.

En cuanto al pacto de fin de huelga, es necesario comentar tres aspectos claves: su contenido, la eficacia y los aspectos procesales.

- a. Contenido: La legislación no establece el contenido concreto que debe presentar el acuerdo, pero el objeto de este debe ser siempre la regulación del problema que originó la huelga, concretando la regulación de los derechos y deberes de las partes.

También es normal que se incluya la obligación, por parte de la empresa, de no emprender castigos disciplinarios frente a los trabajadores que secundaron la huelga.

- b. Eficacia: El acuerdo entre el comité y el empresario presenta una eficacia análoga a la que se encuentra en el articulado de los convenios colectivos, pese a que no contiene las particularidades que recogen los artículos 85, 87 y 88 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Debido a esto, el acuerdo presenta fuerza vinculante, pero con carácter extra-estatutario.
- c. Aspectos procesales: En caso de incumplimiento de lo acordado en el pacto, se podrá exigir la responsabilidad mediante el procedimiento de conflicto colectivo.

El medio correcto para realizar esta exigencia es el conocido como procedimiento como procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

4º.- Arbitraje obligatorio.

El Gobierno ostenta la potestad de instaurar un arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga. Esta potestad ostenta la categoría de excepcional ya que es necesario que se den las siguientes causas para que se pueda ejercer la potestad:

- Duración extensa de una huelga o que esta produzca agravios a la sociedad.
- Que el comité y empresario/s no alcancen un acuerdo.
- Que la huelga tenga un efecto negativo grave en la economía.

Normalmente, el órgano encargado de designar al árbitro es el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, o en su defecto, el órgano equivalente en las Comunidades Autónomas.

A continuación, se muestra un esquema-resumen de las causas de terminación de la huelga, mencionadas anteriormente.

Figura 9: Causas de terminación de la huelga



Fuente: Elaboración propia.

4.6. Efectos de la Huelga

Dependiendo del carácter lícito o ilícito de la huelga, se producirán una serie de efectos u otros, que se irán exponiendo a continuación.

4.6.1. Efectos de la huelga legal

La huelga y su resultado no afecta solo en la relación entre trabajadores y empresa, sino también afecta a la relación de la Seguridad Social. Dentro de los efectos de las huelgas legales o lícitas, se encuentran los efectos laborales y los efectos relacionados con la Seguridad Social, ambos se desarrollarán a continuación.

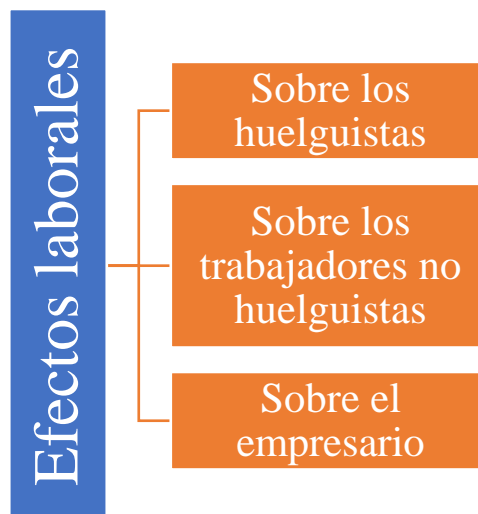
4.6.1.1.- Efectos laborales

Dentro de los efectos laborales de la huelga, se puede diferenciar entre:

- Efectos en trabajadores huelguistas
- Efectos en trabajadores no huelguistas
- Efectos en el empresario.

A continuación, se muestra un esquema introductorio de los efectos que produce la huelga en los diferentes sujetos.

Figura 10: Efectos laborales sobre los distintos sujetos.



Fuente: Elaboración propia.

a.- Efectos en trabajadores huelguistas

Como ya se ha comentado anteriormente, el ejercicio de la huelga supone la suspensión del contrato de trabajo de los trabajadores implicados, lo que conlleva que estos trabajadores no realicen sus tareas asignadas pero tampoco reciban el salario correspondiente al tiempo que dure la huelga. Además, no podrán ser objeto de sanciones por parte del empresario.

Como se ha comentado, los trabajadores que secunden la huelga no recibirán el salario correspondiente al período de trabajo incluido dentro la huelga, pero además:

- No recibirán el salario correspondiente a los días de descanso que se encuentren en el ciclo de huelga.
- Tampoco recibirán el salario correspondiente a los días festivos que se den en el periodo de huelga. Además, estos días festivos no formarán parte de las vacaciones acumuladas, a pesar de que así lo establezca un convenio colectivo.

Esta restricción en el salario no presenta un efecto sancionador ya que es parte de la suspensión del trabajo inherente al ejercicio del derecho a la huelga. Además, esto se aplica a todos los trabajadores que secunden la huelga, independientemente de su carácter sindical, ya que, si el empresario no descuenta el salario a los representantes sindicales, iría en contra del propio derecho a la huelga.

La retención de salario que el empresario realiza durante el período de desarrollo de la huelga no abarca simplemente el salario base y los complementos, sino también los siguientes elementos salariales:

- La cantidad correspondiente a las pagas extraordinarias y la participación en los beneficios de la empresa. El descuento sobre estas pagas se realizará cuando proceda su abono.
- Los días de descanso semanal que correspondan al periodo de huelga. Esto se debe a que, al no haber prestación de trabajo, no les corresponde el disfrute de esos días de descanso.

Sin embargo, este descuento salarial no se aplica a los siguientes conceptos:

- Los días festivos que no se den dentro de los días en que se desarrolle la huelga, debido a que estos días no están relacionados con la jornada laboral, sino con acontecimientos territoriales considerados como fiesta.

- Los periodos vacacionales, ya que son considerados como días de servicio activo y, por tanto, no se disminuye el salario recibido en estos periodos ni la duración de los mismos.

La legislación no regula una forma concreta para calcular el descuento que se aplica a los salarios. Esto se debe a que intervienen numerosos factores, como pueden ser el tipo de sistema que se emplee para la retribución o la distribución de la jornada laboral de los distintos trabajadores.

Sin embargo, el cálculo del descuento debe reducirse al periodo de tiempo laboral que el empleado destine a la huelga, ya que si se utilizara un descuento mayor se consideraría como una sanción para el trabajador por el ejercicio de su derecho a la huelga.

A pesar de que el ejercicio, por parte de los trabajadores, del derecho a la huelga acarrea la suspensión del contrato, esto solo afecta a las obligaciones estrictamente ligadas a la actividad del trabajador. Sin embargo, hay otro tipo de obligaciones derivadas de su actividad que el trabajador debe mantener activas, como puede ser el secreto profesional, y su infracción puede suponer una sanción por parte del empresario. Estas sanciones no serán consideradas contrarias al ejercicio del derecho a la huelga, ya que se imponen por acciones distintas a la suspensión del trabajo.

b.- Efectos en trabajadores no huelguistas.

La suspensión del contrato de trabajo deriva del ejercicio del derecho a la huelga solo afecta a los trabajadores huelguistas, por lo que los trabajadores no huelguistas mantienen el deber de trabajar, debido a su elección de no secundar ni ejercer su derecho a la huelga. Por lo tanto, a estos trabajadores no se les aplica ningún tipo de descuento.

Aunque los trabajadores no huelguistas no puedan desempeñar su actividad debido a que el empresario no pueda darles trabajo, este deberá abonar los salarios correspondientes, salvo casos de cierre patronal o suspensión por fuerza mayor. Esta condición también es aplicable para casos en los que no se pueda desarrollar la actividad laboral debido a los piquetes.

Si el empresario tomara los datos de afiliación a los sindicatos convocantes para realizar el descuento en el salario, se consideraría una vulneración del derecho de libertad sindical, debido a que no reflejaría la efectiva participación de la huelga.

c.- Efectos en el empresario

El empresario, durante la huelga, presenta una serie de limitaciones en sus potestades de contratación, de organización y disciplinarias, que buscan evitar la lesión de los

derechos de los trabajadores y la ejecución de actos inconstitucionales. Estas limitaciones, de acuerdo con el manual de referencia¹⁹, son:

1. Limitación en las facultades de contratación y de organización del trabajo

Dentro de esta modalidad de limitación, se encuentra la no sustitución de los trabajadores huelguistas. Esto significa que el empresario, mientras se desarrolle la huelga, no puede emplear ningún tipo de técnica de incorporación de empleados sustitutos o esquirolaje. De acuerdo con la jurisprudencia actual, el único esquirolaje permitido es el tecnológico.

El empresario carece de la potestad para sustituir a los trabajadores que están en huelga, por otros que no pertenecieran ya a la empresa antes de que se iniciara esta huelga. Tampoco está permitido que contraten trabajadores sustitutos a través de empresas de trabajo temporal (En adelante, ETT).

Esta sustitución por personal que no formaba parte de la empresa antes de la huelga es lo que se conoce como esquirolaje externo.

2. El empresario carece de las potestades de movilidad funcional y geográfica de sus trabajadores para entorpecer el ejercicio, por parte de los trabajadores, de su derecho a la huelga, por lo que, el empresario, no está legitimado para reemplazar a los trabajadores en huelga por aquellos que no secunden la misma.

La explicación anterior también es aplicable a empresas de contratación. La jurisprudencia establece como ilegal el reemplazo interno de empleados en los siguientes casos:

- Cuando reemplacen a trabajadores huelguistas por otros empleados que no hayan secundado la huelga, de igual o superior rango, para realizar sus tareas. Independientemente de la voluntariedad de la acción, es decir, si lo decide la empresa o el propio trabajador, la responsabilidad por la violación del derecho recaerá sobre la empresa. Solo sería admisible cuando el trabajador sustituto presentara el mismo rango, puesto y tareas pero en un turno distinto.
- Cuando se sustituyan a los empleados de telemarketing mediante la desviación de llamadas a otra empresa, que no desarrolle esta actividad de forma habitual.
- Cuando alarguen la jornada laboral de aquellos trabajos que hayan sido contratados a través de ETT.

¹⁹ VARIOS AUTORES (2020). “Huelga y cierre patronal” en Varios Autores, Memento Práctico Social 2020. Madrid: Francis Lefebvre.

- Cuando se hagan cambios forzosos de turno de aquellos trabajadores que no participen en la huelga.
- Cuando se reemplace a los empleados huelguistas por lo que se denomina como correturnos²⁰, encargados de cubrir puestos de trabajo cuando el titular de este se encuentre ausente por diversas razones.
- Cuando el objetivo de la huelga sea la igualdad real entre ambos sexos dentro del ámbito laboral, se producirá una vulneración del derecho a la huelga si el empresario sustituye a una mujer por un hombre.

En el caso de que el empresario recaiga en cualquiera de estos casos, podría ser acusado de una falta muy grave y ser condenado a indemnizar por daños y perjuicios. Sin embargo, en el caso de que existan trabajadores polivalentes dentro de la empresa, la sustitución de los trabajadores huelguistas por estos, no supondrán una vulneración del derecho a la huelga.

Este tipo de sustitución, de carácter interno, es lo que se conoce como esquirolaje interno.

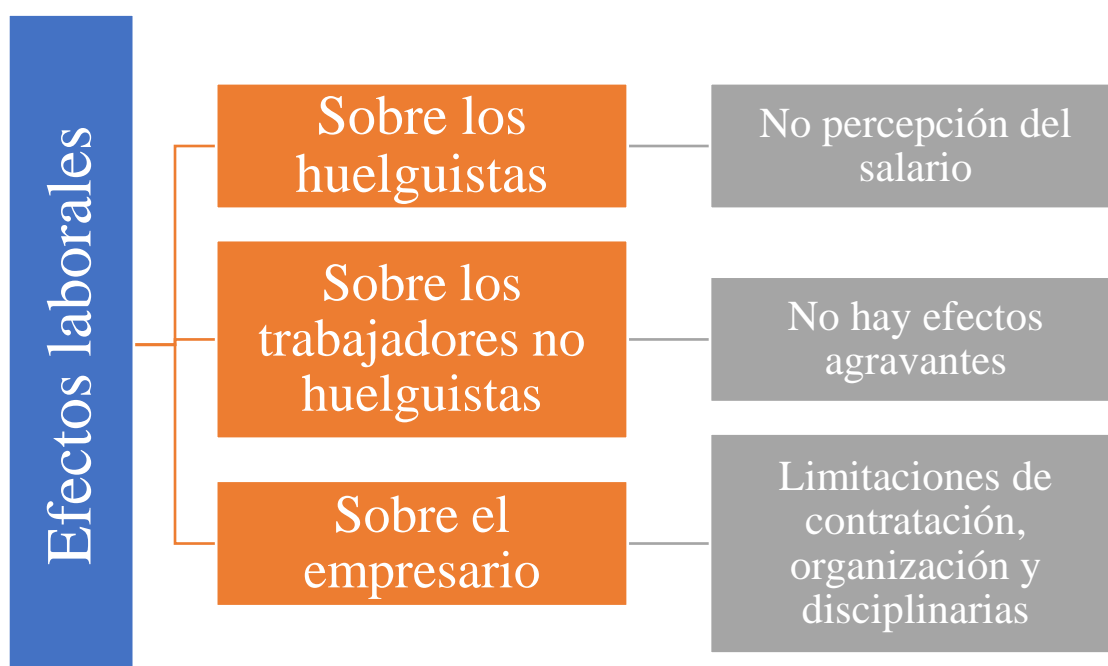
Como ya se ha comentado anteriormente, el único de tipo de esquirolaje admitido es el conocido como esquirolaje tecnológico, que se produce cuando una empresa emplea los medios técnicos de los que dispone para mantener la actividad laboral, aunque estos medios no se empleen de forma continuada. Esto se debe a que la legalidad establece concretamente que se considerará una vulneración del derecho a la huelga, la sustitución de personal mediante medios humanos.

La única ilegalidad que presenta este tipo de esquirolaje se produce cuando la empresa desarrolle técnicas concretas para sabotear el desarrollo de la huelga.

A continuación, se muestra un esquema-resumen de los efectos que provoca la huelga en los distintos sujetos.

²⁰ De acuerdo con la Real Academia de la Lengua, un correturnos es el obrero suplente del fijo cuando este libra. Por lo que se podría decir que el correturnos es el recambio que está disponible 24h para responder cuando sea necesario.

Figura 11: Efectos laborales sobre los distintos sujetos 2.



Fuente: Elaboración propia.

4.6.1.2.- Efectos en la Seguridad Social

Dentro de los efectos en la Seguridad Social de la huelga, se puede diferenciar entre: alta y cotización, y acción protectora, en concreto, Inspección de Trabajo y desempleo.

a. Alta y cotización

Los efectos sobre el alta y la cotización varían dependiendo de si la huelga es total, es decir, afecta a toda la jornada laboral, o si la huelga es parcial, es decir, que solo afecte a parte de esta jornada.

- Huelga total: En el caso de que la huelga afecte a toda la jornada laboral, se produce una situación de alta especial en la Seguridad Social durante el desarrollo de la huelga. Esto implica que se mantiene el alta en la Seguridad Social pero se cancela temporalmente el deber de cotizar del empresario y del trabajador. Una vez se dé por finalizada la huelga, el trabajador volverá a la situación de alta normal y volverá a cotizar.
- Huelga parcial: En el caso de que la huelga no paralice la totalidad de la jornada, se produce todo lo contrario al caso anterior: el empleado se mantiene en alta real en la Seguridad Social y se mantiene la obligación de cotizar. Esta cotización se realizará por las horas trabajadas.

Cuando se produce una huelga, el empresario debe seguir los siguientes dos pasos ante la Tesorería General de la Seguridad Social:

- En primer lugar, el empresario deberá, en el plazo de 5 días desde la suspensión del contrato, presentar las nóminas de aquellos empleados que hayan secundado la huelga y, por tanto, suspendido su contrato de forma temporal. Deberá presentar la fecha de cese, las razones del cese y los números de afiliación a la Seguridad Social.
- Una vez finalizada la huelga, el empresario deberá comunicar la reincorporación de los trabajadores.

En caso de huelga, ya sea total o parcial, los empleados tienen la potestad realizar un convenio colectivo especial con la TGSS, con el fin de complementar las bases de cotización. Para realizar este convenio, no se requiere un período previo de cotización.

El cálculo de la cotización es el siguiente:

- Cálculo de la cuota íntegra mediante la aplicación del tipo único del Régimen General a la base de cotización.
- El resultado del apartado anterior se deberá multiplicar por el coeficiente preestablecido. El coeficiente aplicable al 2019 es de 0.94.

El resultado del apartado anterior será la cuota a ingresar.

La base diaria de cotización variará en función de si es una huelga total o parcial:

- Si se trata de una huelga total, la base diaria será la media de las bases del mes anterior.
- Si se trata de una huelga parcial, la base diaria será la diferencia entre la base de la huelga total y la aplicable durante la huelga parcial.

b. Acción protectora.

El alta especial en la Seguridad Social que surgía en la huelga total tiene un carácter similar a la de alta, en relación con la acción protectora, con una serie de peculiaridades centradas en la incapacidad temporal y el desempleo.

1. ***Incapacidad temporal.*** Dentro de este concepto, se deben distinguir dos situaciones:

- Si se inicia la huelga cuando el empleado está de baja temporal, conservará el derecho a la incapacidad temporal.
- Si la incapacidad tiene lugar durante la huelga, habrá que diferenciar:
 - En el caso de huelga total, no existe derecho a la incapacidad temporal por motivos del alta especial, pero si a la asistencia sanitaria. Una vez finalice la huelga y, por tanto, el alta especial, el empleado en situación de incapacidad temporal podrá comenzar a disfrutar del derecho.
 - En el caso de huelga parcial, si el trabajador recibe la baja en alguno de los días en que se dé la huelga parcial, podrá ejercer el derecho de incapacidad temporal. Sin embargo, la prestación económica que reciba se verá minorada en el mismo porcentaje que su salario.

2. **Desempleo.** La suspensión del contrato de trabajo, por motivo de huelga, no da derecho a la percepción de prestaciones por desempleo.

Se han establecido una serie de medidas de prevención para evitar disminuciones en las cuantías de la prestación por desempleo, que pueden solicitar los empleados, una vez finalizada la huelga:

- Para tener derecho a solicitar la prestación, es necesario haber cotizado 360 días antes de la solicitud. Es por ello, que los días de huelga son considerados como días cotizados a efectos de la prestación. Sin embargo, estos días no influyen en la duración de la prestación.
- Fuera del caso anterior, se utilizará la denominada doctrina del paréntesis, es decir, los días que se haya participado en la huelga contarán como neutros, teniendo en cuenta los días anteriores a la huelga para calcular la cotización por desempleo.

4.6.1.3.- Efectos sobre el salario

En el presente subapartado, se va a exponer un caso práctico con el fin de mostrar el efecto que tiene la huelga en el salario de los trabajadores que la secunden. Para ello, se plasmarán dos nóminas correspondientes a un mismo trabajador y mes, una de las nóminas corresponderá a un mes sin huelga y la otra a un mes en el que ha habido un día de huelga, con el fin de que se puedan comparar la nómina que percibe el trabajador en el caso de que decida secundar una huelga durante un día o no secundarla.

En primer lugar, se va a explicar los conceptos presentes en una nómina de un mes normal, donde no se ha producido ninguna huelga. La nómina²¹ en la que se va a basar la primera explicación es la siguiente:

Figura 12: Nómina de un mes sin huelga.

EMPRESA				DOMICILIO				Nº INS. S.S.		
								00/0000000-00		
TRABAJADORA				CATEGORIA	NºMATRIC	ANTIGUEDAD	D.N.I.			
OF. 1ª ADM				OF. 1ª ADM		1 ENE 18				
Nº AFILIACION. S.S.	TARIFA	COD.CT	SECCION	NRO.	PERIODO			TOT. DIAS		
00/00000000-00	5	100		26	MENS 01 MAY 20 a 31 MAY 20			30		
CUANTIA	PRECIO	CONCEPTO				DEVENGOS	DEDUCCIONES			
30,00	36,212	1	*SALARIO BASE				1.086,37			
30,00	2,258	2	*PLUS CONVENIO				67,73			
		11	*PRORRATA PAGAS EXTRA				181,06			
		32	*COMPLEMENTO SALARIAL ABSORBIBL				164,84			
		995	COTIZACION CONT.COMU 4,70					70,50		
		996	COTIZACION FORMACION 0,10					1,50		
		997	COTIZACION DESEMPLEO 1,55					23,25		
		999	COTIZACION I.R.P.F. 2,00					30,00		
REM. TOTAL	P.P.EXTRAS	BASE S.S.	BASE A.T. Y DES.	BASE I.R.P.F.	T. DEVENGADO	T. A DEDUCIR				
1.500,00		1.500,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00	125,25				

Fuente: Elaboración propia.

Los conceptos que suman, presentes en la nómina, son los siguientes:

- El salario base, que hace referencia a la cuantía básica que recibe el trabajador por el desempeño de su actividad, plasmando un valor salarial por día de trabajo, es decir, que por cada día que trabaja la persona, recibe una cantidad de dinero. En este caso, el trabajador cobra 36, 212 € por día trabajado, lo que supone que su salario base es $36, 212 \times 30 \text{ días} = 1.086, 37 \text{ € brutos}$.
- El plus establecido por convenio, que es una cantidad establecido por el convenio colectivo de aplicación, en este el convenio colectivo de oficinas y despachos. Esta cantidad debe ser incluida en la nómina de los trabajadores, independientemente de su categoría profesional. En este caso, el plus es de 67, 73 €.

²¹ Las nóminas mostradas en el apartado han sido realizadas mediante el programa A3Nom, utilizado durante las prácticas de la asignatura de Derecho Laboral.

- En tercer lugar, se encuentran las pagas extras, que corresponden a dos pagos equivalentes a un mes de salario base cada uno, que reciben los trabajadores, normalmente, en los meses de junio y diciembre. Sin embargo, en este caso, las pagas extras se encuentran prorrateadas, que implica que el trabajador recibe cada mes una parte de estas pagas extras. El cálculo de las pagas extras es el siguiente: $(\text{Salario base} \times 2) / 12$ meses. En este caso, el valor de las pagas extras es de 181,06 €.
- El último concepto que se puede observar en esta nómina es el complemento salarial absorbible, que es un tipo de complemento que se suele utilizar para completar el salario, cuando la empresa y el trabajador han pactado un salario bruto. En este caso, se ha pactado un salario de 1.500,00 € y el complemento absorbible es de 164,84.

La suma de los conceptos anteriores suma 1.500 € de salario bruto.

A continuación, se explicarán las deducciones relativas a la Seguridad Social, que soporta el salario del trabajador:

- La cotización relativa a las contingencias comunes es una deducción salarial que se divide en dos partes, la parte que paga el empresario y la parte que paga el trabajador, que corresponde al 4,70 % de su salario bruto. En este caso, la cotización para las contingencias comunes es $1.500 \times 0,047 = 70,50$ € que se deben restar al salario bruto.
- La cotización para la formación, al igual que en el punto anterior, hay una parte que soporta el empresario y otra que se resta al salario del trabajador. Esta deducción es solo un 0,10 % del salario bruto del trabajador. En este caso, sería $1.500 \times 0,0010 = 1,50$ €.
- En tercer lugar, se encuentra la aportación que el empleado realiza para el fondo de desempleo, que recibirá en caso de que se quede sin trabajo. Esta cotización cuenta con una base del 1,55 % del salario bruto del trabajador. En este caso, sería $1.500 \times 0,0155 = 23,25$ €.
- Por último, se encuentra la cotización que realiza el trabajador relativa al I.R.P.F., es decir, el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Esta deducción tiene una base del 2 % sobre el salario bruto del trabajador. En este caso, sería $1.500 \times 0,02 = 30,00$ €.

A continuación, se muestra un extracto de la nómina relativo al coste de Seguridad Social que soporta la empresa con respecto a la nómina del trabajador:

Figura 13: Deducciones que asume la empresa.

DETERMINACIÓN DE LAS B. DE COTIZACIÓN A LA S.S. Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA			
CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESARIAL
1. Contingencias comunes.....	1.450,00	23,60	342,20
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta			
AT y EP.....	1.450,00	1,50	21,75
Desempleo.....	1.450,00	5,50	79,75
Formación Profesional.....	1.450,00	0,60	8,70
Fondo Garantía Salarial.....	1.450,00	0,20	2,90
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....			

Fuente: Elaboración propia.

El total de las deducciones que asume el trabajador es de 125,25 €, que deben restarse al salario bruto del trabajador. Por tanto, el cálculo del salario neto que va a recibir el trabajador sería el siguiente: Salario bruto – Total de deducciones= 1500,00 – 125,25= 1.374,75 € por un mes en el que no se han secundado huelgas.

A continuación, se adjunta un extracto del líquido que va a recibir el trabajador, en caso de no acudir a la huelga.

Figura 14: Líquido a percibir por el trabajador.

FECHA	SELLO EMPRESA	RECIBI		
31 MAYO 2020				
		<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">LÍQUIDO A PERCIBIR</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1.374,75</td> </tr> </table>	LÍQUIDO A PERCIBIR	1.374,75
LÍQUIDO A PERCIBIR				
1.374,75				
IBAN:				
SWIFT/BIC:				

Fuente: Elaboración propia.

Por último, se mostrará una nómina donde se realiza un descuento en el salario por secundar una huelga durante un día:

Figura 15: Nómina de un trabajador que secunda una huelga.

EMPRESA				DOMICILIO				Nº INS. S.S.		
								00/0000000-00		
TRABAJADORA/A				CATEGORIA	NºMATRIC	ANTIGUEDAD	D.N.I.			
OF. 1ª ADM				OF. 1ª ADM		1 ENE 18				
Nº AFILIACION. S.S.	TARIFA	COD.CT	SECCION	NRO.	PERIODO				TOT. DIAS	
00/0000000-00	5	100		26	MENS 01 JUN 20 a 30 JUN 20				29	
CUANTIA	PRECIO	CONCEPTO				DEVENGOS	DEDUCCIONES			
29,00	36,212	1	*SALARIO BASE				1.050,16			
29,00	2,258	2	*PLUS CONVENIO				65,47			
		11	*PRORRATA PAGAS EXTRA				175,02			
		32	*COMPLEMENTO SALARIAL ABSORBIBL				159,35			
		995	COTIZACION CONT.COMU 4,70					68,15		
		996	COTIZACION FORMACION 0,10					1,45		
		997	COTIZACION DESEMPLEO 1,55					22,48		
		999	COTIZACION I.R.P.F. 2,00					29,00		
			Huelga 25/06 al 25/06							
REM. TOTAL	P.P.EXTRAS	BASE S.S.	BASE A.T. Y DES.	BASE I.R.P.F.	T. DEVENGADO	T. A DEDUCIR				
1.450,00		1.450,00	1.450,00	1.450,00	1.450,00	121,08				

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la figura anterior, se toman 29 días para calcular el salario base del trabajador y se recalca el período de tiempo que ha estado en huelga, con el fin de justificar la reducción del salario en ese mes. Esto tiene como consecuencia la reducción del salario bruto, de las cuantías destinadas a las deducciones y la reducción del líquido total que recibirá el trabajador.

El total de las deducciones que asume el trabajador es de 121,08 €, que deben restarse al salario bruto del trabajador. Por tanto, el cálculo del salario neto que va a recibir el trabajador sería el siguiente: Salario bruto – Total de deducciones= 1450,00 – 121,08= 1.328,92 € por un mes en el que no se han secundado huelgas.

A continuación, se adjunta un extracto del líquido que va a recibir el trabajador, en caso de acudir a la huelga.

Figura 16: Líquido a percibir por el trabajador por un día de huelga.

FECHA 30 JUNIO 2020	SELLO EMPRESA	RECIBI
		LIQUIDO A PERCIBIR 1.328,92
IBAN: SWIFT/BIC:		

Fuente: Elaboración propia.

Para concluir, se puede observar en ambos líquidos que el trabajador, por cada día de huelga, pierde un total de 45, 83 €, lo que puede llegar a suponer una gran pérdida si la huelga perdura más tiempo.

4.6.2. Efectos de la huelga ilegal.

4.6.2.1. Efectos laborales

Al igual en los efectos de la huelga, se puede diferenciar entre: efectos en trabajadores huelguistas, efectos en trabajadores no huelguistas y efectos en el empresario.

a.- Efectos en trabajadores huelguistas

Al igual que en las huelgas lícitas, el contrato de los trabajadores huelguistas queda suspendido mientras dure la huelga ilegal. Sin embargo, las huelgas ilícitas presentan un añadido y es que la empresa puede restar los días que ha durado la huelga a las vacaciones de los trabajadores huelguistas.

Además, los empresarios pueden imponer sanciones a los trabajadores huelguistas, pudiendo llegar a acabar en despido disciplinario, siempre que se den una serie de requisitos.

Solo podrá ser objeto de despido disciplinario, aquel trabajador que haya participado de forma activa en la huelga ilícita. Concretamente, la forma de participar y actuar en la huelga ilícita serán las que determinen si el trabajador se encuadra en alguno de los motivos objetivos establecidos para que se pueda dar el despido disciplinario.

Un ejemplo de participación activa en huelga ilícita que sea constitutiva de despido disciplinario sería que los trabajadores huelguistas no respetaran el derecho del resto de trabajadores a no participar en la huelga y acceder a su puesto de trabajo.

b.- Efectos en trabajadores no huelguistas

Los efectos son los mismos que en las huelgas lícitas, es decir, la obligación de realizar sus funciones en su puesto de trabajo, así como el derecho a percibir su salario salvo en el caso de cierre patronal.

c.- Efectos en el empresario

En este caso, el empresario no está frenado por ningún tipo de limitación en sus potestades de contratación, de organización y de sanción durante la huelga ilícita, por lo que el empresario puede contratar personal para sustituir a los trabajadores huelguistas y puede sancionar a estos trabajadores huelguistas, pudiendo ser despidos de acuerdo con lo establecido en el apartado a.

4.6.2.2. Efectos en la Seguridad Social

En los casos de huelga ilícita, el empresario tiene la potestad de dar de baja a los empleados huelguistas en la Seguridad Social, siempre y cuando considere que es ilícita. Sin embargo, si los tribunales laborales no ratifican esta decisión, se anula la baja y se iniciarán los efectos del alta especial.

Al contrario que los casos de huelga legal, no existe la posibilidad de aplicar la doctrina del paréntesis.

4.7.- Responsabilidades

Como se ha ido comentando a lo largo de los anteriores apartados, si el empresario lleva a cabo actos que violen el derecho a la huelga o si los empleados ejercen su derecho de forma incorrecta, esto puede dar lugar a la exigencia de responsabilidad, ya sea administrativa, penal, civil y laboral.

El orden social es el encargado de gestionar las reclamaciones relacionadas con el derecho a la huelga instadas por el personal laboral de las administraciones públicas. El orden social carece de potestad si se trata de funcionarios, personal estatutario o personal no laboral de la administración pública.

4.7.1.- Responsabilidad del Empresario

Las acciones del empresario pueden conllevar tres tipos de responsabilidad: administrativa, penal, y civil y laboral.

4.7.1.1.- Responsabilidad administrativa

Son consideradas infracciones administrativas, tal y como establece el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en su articulado, las siguientes actuaciones realizadas por el empresario:

1. El reemplazo de los empleados que secunden la huelga por sustitutos que no formaban parte de la empresa antes del comienzo de la misma. No procederá cuando la sustitución se realice con el fin de asegurar los servicios de mantenimiento y seguridad.
2. El reemplazo de empleados huelguistas por sustitutos contratados a través de una empresa de trabajo temporal.
3. Las decisiones que tome el empresario, que puedan discriminar favorablemente en relación al salario de los trabajadores, a la jornada laboral y el resto de las

condiciones laborales, por la afiliación a sindicatos o porque estos no lleguen a un acuerdo con el empresario.

El órgano competente para imponer las sanciones por estos actos dependerá de la cuantía de estas:

1. Las sanciones cuya cuantía sea inferior a 31.000 €, le corresponden a la autoridad local competente en la materia.
2. Las sanciones cuya cuantía se encuentre entre los 31.001 € y los 65.000 €, le corresponden al Director General competente.
3. Las sanciones cuya cuantía se encuentre entre los 65.001 € y los 125.000 €, le corresponden al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
4. Las sanciones cuya cuantía sea superior a 125.001 €, le corresponden al Consejo de Ministros, propuesto por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

4.7.1.2.- Responsabilidad civil y laboral

Las acciones que lleve a cabo el empresario con el fin de entorpecer o denegar el derecho a la huelga de los trabajadores, tendrá las siguientes consecuencias:

- El deber de indemnizar a los trabajadores por los efectos que surjan de las medidas tomadas por el empresario. Esta indemnización podría ser compatible con las indemnizaciones que reciban los trabajadores en caso de despido.
- La existencia de evidencias sobre una posible actuación del empresario ha violado el derecho a la huelga conllevará la obligación de este de aportar las razones por las que ha llevado a cabo esa actuación. En el caso de que no se aporten estas razones, quedará demostrada el perjuicio a este derecho.

4.7.2.- Responsabilidad de los Trabajadores

Al igual que el empresario, las acciones de los empleados también pueden acarrear sanciones penales, civiles o laborales.

Si los trabajadores causan daños, personales o materiales, durante el desarrollo de la huelga, se puede derivar una responsabilidad penal, civil o laboral, dependiendo del tipo de acciones realizadas por estos. Los sindicatos convocantes también pueden desarrollar esta responsabilidad.

Las infracciones cometidas por los trabajadores se encuentran explicadas en los apartados relativos a los efectos de los tipos de huelga.

Sin embargo, y con relación a los piquetes, los representantes de estos piquetes no serán responsables de las acciones que cometan los trabajadores que los forman.

5.- LOS SERVICIOS MÍNIMOS Y LOS SERVICIOS ESENCIALES: REGULACIÓN Y NORMATIVA

De acuerdo con lo que se ha ido desarrollando a lo largo del presente, el derecho a la huelga encuentra su límite en los derechos fundamentales que pueden verse afectados durante el ejercicio de este. Es aquí donde se encuentra la relevancia de los servicios esenciales, que se explicarán a continuación.

5.1.- Los Servicios Esenciales

5.1.1.- Concepto de Servicios Esenciales

Como ya se ha comentado anteriormente, durante el ejercicio del derecho a la huelga, en aquellas empresas que se dediquen a la prestación de servicios necesarios para la sociedad, sin tener en cuenta el carácter público o privado de los mismos, el Gobierno presenta la facultad obligada de establecer una serie de acciones preventivas con el fin de asegurar la prestación de estos servicios.

El Gobierno es el agente, externo al conflicto, encargado de averiguar y seleccionar qué servicios resultan imprescindibles para los ciudadanos, es decir, aquellos que no pueden detener su actividad y producción. La decisión tomada por el Gobierno deberá ser fundamentada.

El establecimiento de estos servicios esenciales no supone una violación del derecho a la huelga ya que, mediante estos servicios, se garantiza el pleno disfrute de otros derechos fundamentales y otras libertades públicas, recogidos en la CE.

Sin embargo, estos servicios esenciales no pueden representar una limitación del ejercicio para los trabajadores que desarrollen su actividad en esos servicios.

Normalmente, para lograr el mantenimiento de estos servicios esenciales, se suele emplear un mecanismo reconocido legalmente que consiste en el establecimiento de los servicios mínimos, que buscan la fijación de un número reducido de empleados que presten estos servicios y, por tanto, no pueden ejercer su derecho a la huelga. Esto no se considera una violación del derecho a la huelga, ya que forma parte del ejercicio del propio derecho.

Como se ha comentado, la facultad para el establecimiento de estos servicios corresponde al Gobierno, pero presenta una limitación clave, que es la prohibición de que las actuaciones que tome el Gobierno dejen sin eficacia el derecho a la huelga de los trabajadores.

El artículo 10²² del RDL 17/1977 establece que el Gobierno solo podrá regular acerca de las medidas necesarias en materia de servicios esenciales cuando se declare la

²² Artículo 10 RDL 17/1977 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 período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. El incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 15 y 16.

huelga, sin poder realizarlo con anterioridad. Además, en relación a los servicios mínimos, no se establece ninguna habilitación legal para establecer regulación si no se trata de huelgas ya iniciadas.

La CE establece, en su artículo 28.2, que la ley orgánica²³ que regule el derecho a la huelga deberá instaurar los procedimientos necesarios para garantizar los servicios esenciales.

Esta situación ha suscitado que el TC sea el encargado de realizar una aproximación al concepto de servicios esenciales. El TC ha recogido, en numerosas ocasiones, que el artículo 28.2, que define el derecho a la huelga y los servicios esenciales, no debería desarrollarse en función de la titularidad del servicio, pública o privada, sino la finalidad que persigue el servicio, es decir, si busca defender derechos fundamentales y libertades públicas.

Los servicios esenciales son aquellos que van dirigidos a cubrir aquellos derechos con carácter fundamental, las libertades públicas y todos aquellos bienes que estén protegidos por la CE, tal y como recoge la STC 26/1981 en su fundamento jurídico décimo:

“De acuerdo con 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 actividad se pretende. Más concretamente, por la naturaleza de los intereses a cuya satisfacción la prestación se endereza. Para que el servicio sea esencial deben ser esenciales los bienes e intereses satisfechos. Como bienes e intereses esenciales hay que considerar los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionales protegidos.”

La característica que hace destacar a estos servicios es el ámbito constitucional de los bienes y derechos que buscan proteger.

Sin embargo, dentro del concepto de servicios esenciales públicos, se debe destacar aquellas características que sean totalmente necesarias para la sociedad, dejando en un segundo plano, aquellas que no requieran continuidad y puedan suspenderse durante el tiempo que dure la huelga, sin que esto pueda dañar el interés general.

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.

²³ El artículo 81.1 establece: “Son leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueben los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general y las demás previstas en la Constitución.”

5.1.2.- Concreción de los servicios esenciales

La determinación de un servicio como esencial solo se podrá realizar en base a la ley que se establezca para el desarrollo del derecho a la huelga. A falta de esta regulación legal en España, habrá que buscar la concreción de los servicios que deben considerarse como esenciales en normativas de otro orden.

5.1.2.1- Servicios esenciales según la OIT

A nivel internacional, se encuentra un documento que busca concienciar y orientar con el fin de conseguir de lograr la consideración de las bases y principios de la libertad sindical de forma general, haciendo mención de todos los aspectos que la forma, y, por tanto, presenta cierta regulación de los servicios esenciales.

Este documento es emitido por la Organización Internacional del Trabajo (En adelante, OIT) y recibe el nombre de *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, que se va actualizando cada cierto tiempo, siendo la última versión, la sexta edición del 23 de julio de 2018.

En primer lugar, este documento establece que los servicios esenciales no deben ser considerados como una idea cerrada, debido a que los servicios no considerados como esenciales pueden adquirir esta condición en aquellos casos en que una huelga se prolongue en el tiempo y esta situación afecte a alguno de los aspectos recogidos en la legislación máxima de cada país, en este caso la CE, como fundamentales.

En segundo lugar, se establece que la prohibición de realizar huelgas en los servicios esenciales se podría anular en el caso de que se ilegalizara una huelga, en empresas que no prestaran servicios esenciales, de acuerdo con el ámbito estricto del concepto, siempre que se alegue que el servicio sí que es esencial.

Y, en tercer lugar, la recopilación establece una serie de sectores que son considerados como esenciales, en el sentido estricto del concepto. Estos son: el sector sanitario, todos aquellos servicios relacionados con la electricidad, todos los servicios relacionados con el abastecimiento del agua, el sector telefónico, los cuerpos de seguridad del estado, los bomberos, las penitenciarías, los servicios de alimentación y limpieza de los colegios y el control del tráfico aéreo.

A pesar de que hay algunos sectores, como la enseñanza o el petróleo, que no se han incluido como esenciales, sí que pueden desarrollar servicios mínimos en caso de que se produzcan circunstancias que afecten a los derechos fundamentales y libertades públicas recogidas en la CE.

5.1.2.2.- Servicios esenciales según el TC

A nivel nacional, no existe una lista de servicios que tengan el carácter de esenciales. La razón reside, principalmente, en que no se ha establecido ninguna ley orgánica que desarrolle lo establecido en los artículos 28.2 CE y 10.2 RDLRT. A pesar de esta ausencia de legislación, el TC, a través de diferentes sentencias pronunciadas, ha establecido algunos servicios que deben ser considerados como esenciales:

- Los servicios de carácter públicos relacionados con la radio y la televisión, ya que se encuentran ligados con derecho a la libertad de información, recogido en el artículo 20.1.d de la CE²⁴.
- Aquellos servicios que se encarguen de todo el proceso productivo y de distribución de energía eléctrica, que afectan a derechos como el derecho a la protección de la salud, recogido en el artículo 43.1 CE²⁵.
- Todo servicio relacionado con el transporte público de personas, debido a que están involucrados algunos derechos como son el derecho a la libre circulación en el artículo 19.²⁶
- Las residencias de ancianos y los hospitales, debido a su relación con el derecho a la vida, recogido en el artículo 15 CE²⁷.

5.1.3.- Competencia para garantizar los servicios esenciales

Como ya se ha comentado anteriormente, el Gobierno es el único órgano con competencia para la aprobación y el establecimiento de todas aquellas decisiones que resulten necesarias garantizar los servicios esenciales mientras se desarrolle la huelga.

Dentro del concepto de Gobierno, no se admite a la Administración Pública como órgano competente para el establecimiento de servicios mínimos, sino que debe ser el propio órgano gubernativo o los órganos del Estado, los que dispongan de esta potestad. Esto se debe a que se tienen que garantizar los requisitos de imparcialidad, de interés general y de concordancia con el servicio dañado.

²⁴ Artículo 20

1. Se reconocen y protegen los derechos:

[...]

d. A comunicar o recibir libremente información veraz por cualquier medio de difusión. La ley regulará el derecho a la cláusula de conciencia y al secreto profesional en el ejercicio de estas libertades.

²⁵ Artículo 43

1. Se reconoce el derecho a la protección de la salud.

²⁶ Artículo 19

Los españoles tienen derecho a elegir libremente su residencia y a circular por el territorio nacional.

Asimismo, tienen derecho a entrar y salir libremente de España en los términos que la ley establezca. Este derecho no podrá ser limitado por motivos políticos o ideológicos.

²⁷ Artículo 15

Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.

Sin embargo, estos servicios podrán ser establecidos tanto por la Administración Central como por las Administraciones Autonómicas, siempre y cuando, tengan potestades atribuidas en el servicio dañado.

La base jurídica de esta repartición competencial entre el Gobierno Central y las Comunidades Autónomas reside en el artículo 149.1.7 de la CE²⁸ y en la STC 33/1981, de 5 de noviembre. De esta forma, la resolución del gobierno por la que se establecen los mecanismos necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos tiene carácter de actuación de aplicación de lo establecido en el apartado segundo del artículo 10 del DLRT.

Toda la actividad relacionada con el establecimiento de los servicios esenciales la realiza el órgano de gobierno correspondiente a través de decretos. De acuerdo con el Profesor Tomás Sala Franco²⁹, los decretos del órgano de gobierno, en materia de servicios esenciales, presentan tres modalidades distintas:

1. Decretos de determinación de los servicios esenciales, donde se establecerá las empresas o sectores afectados. Con estos decretos, únicamente se produce una reducción del derecho a la huelga de los trabajadores: el número de empleados que deberán acudir a la huelga.
2. Decretos de determinación de servicios esenciales generales, que se podrá llevar a cabo de dos maneras:
 - a. Creación de una lista donde se contengan los servicios esenciales.
 - b. Creación de una lista de actividades que deben mantenerse durante las huelgas.

Además, es común la selección de los empleados y departamentos que son rigurosamente imprescindibles durante la consecución de una huelga.

3. Decretos que establecen la posibilidad de que no todos los servicios de la organización son esenciales.

Además, esta potestad es de carácter irrenunciable, es decir, que los órganos de gobierno no pueden renunciar al establecimiento de los servicios ni pueden cederlo a las organizaciones prestadoras del servicio dañado, ya que se perdería el requisito de la imparcialidad.

²⁸ Artículo 149.1.7 CE

1. El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:

7. Legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

²⁹ SALA FRANCO, T. (2013). *Los mecanismos empresariales de defensa de la huelga*. Ed: Tirant Lo Blanch.

A pesar de la afirmación anterior, el órgano de gobierno correspondiente tiene la potestad de delegar la competencia de establecer los servicios esenciales a un órgano de nivel inferior. Sin embargo, no puede delegarlo o subdelegarlo a lo largo de la estructura administrativa ni puede otorgar la competencia al órgano u órganos encargados de administrar los servicios que se encuentren en huelga.

5.1.4.- Mecanismos para garantizar los servicios esenciales

Actualmente, hay una gran cantidad de mecanismos que permiten garantizar estos servicios. Estos mecanismos deben ser realizados por los órganos de gobierno correspondientes. De acuerdo con el profesor Juan Bautista Vivero Serrano³⁰, se pueden establecer cinco bloques, en función del daño que se produzca contra el derecho a la huelga:

- Mecanismos que representan condiciones procedimentales para ejercer el derecho a la huelga. Dentro de estos mecanismos podemos encontrar la negociación durante el preaviso de la huelga o la obligación de incluir cierta información dentro de la comunicación de la huelga.
- Mecanismos que restringen el derecho a la huelga, como pueden ser los propios servicios mínimos.
- Mecanismos que provocan una anulación circunstancial del derecho a la huelga, como pueden ser la limitación de la duración de las huelgas o la demora en iniciar la huelga.
- Mecanismos que anulan la posibilidad de que determinados sectores puedan ejercer el derecho a la huelga.
- Mecanismos que reducen las consecuencias de este derecho.

5.2.- LOS SERVICIOS MÍNIMOS

5.2.1.- Definición de servicios mínimos

De acuerdo con el articulado recogido en la CE, los servicios mínimos se definen como el mecanismo mediante el cual, el órgano de gobierno garantiza el mantenimiento de aquellos servicios, ya sean públicos o privados, que buscan proteger los derechos fundamentales y las libertades públicas recogidas en la propia CE. Estos servicios serán prestados por parte del personal que se declare en huelga, de acuerdo con lo establecido por el órgano de gobierno.

³⁰ VIVERO SERRANO, J. B. (2002). *La Huelga en los servicios esenciales*. Ed: Lex Nova. Valladolid.

Como ya se ha comentado en apartados anteriores, el artículo 10.2 del RDL 17/1977 recoge que la autoridad gubernativa tendrá la potestad para establecer los mecanismos necesarios para garantizar el mantenimiento de los servicios.

Sin embargo, el presente artículo deja una definición demasiado general, situación que ha sido corregida por el TC:

- En primer lugar, es necesario examinar las particularidades que rodean a cada huelga concreta, es decir, el derecho a la huelga inherente a los trabajadores y el daño que se produzca a los usuarios del servicio así como a los derechos y libertades recogidas en la CE.
- El carácter público o privado del servicio carece de importancia a la hora de determinarlos.
- Como ya se ha comentado, los derechos fundamentales y las libertades públicas reconocidas en la CE son la base sobre la que se asientan los servicios mínimos.

Concretamente, el TC³¹ define la prestación de servicios mínimos como: “mantener un servicio implica la prestación de los trabajos necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que el propio servicio satisface, pero sin alcanzar el nivel de rendimiento habitual”.

5.2.2 Características y requisitos para el establecimiento de los servicios mínimos

5.2.2.1.- Características de los servicios mínimos

La decisión de establecer los servicios mínimos, como ya se ha comentado, corresponde al órgano de gobierno correspondiente en la materia. Esta decisión debe tener en cuenta tanto los intereses de los trabajadores como la protección de los derechos fundamentales y las libertades públicas.

Además, en esta decisión intervienen una serie de factores³² como son: el ámbito que abarque la huelga, la duración de la misma, las necesidades afectadas en el caso concreto, entre otras. También hay que tener en cuenta las propuestas que realicen los huelguistas.

El TC ha establecido que la resolución de establecimiento de los servicios mínimos deberá estar motivada, sin que sea admisible una justificación realizada de forma posterior al establecimiento de estos.

³¹ Sentencia 53/186 del Tribunal Constitucional, de 5 de mayo, BOE núm. 120 y Sentencia 183/2006 del Tribunal Constitucional, de 19 de junio, BOE núm. 172.

³² QUINTANILLA NAVARRO, R.Y. (2008). “El derecho de huelga en la doctrina del Tribunal Constitucional: propuestas para una Ley Orgánica” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Nº 73, p. 337-367.

Dicha resolución podrá ser impugnada por los trabajadores, ante el juzgado contencioso-administrativo, empleando el procedimiento recogido en la ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En caso de que se agote la vía ordinaria, los trabajadores podrán acudir a la Jurisdicción Constitucional.

De acuerdo con el Profesor Juan Bautista Vivero Serrano³³, se pueden destacar las siguientes características, en relación con los servicios mínimos:

- Los servicios mínimos son un mecanismo que busca asegurar la prestación de aquellos servicios que tengan la condición de esenciales para los ciudadanos. Este mecanismo, como ya se ha comentado, restringe el derecho a la huelga de los trabajadores, ya que limita el ejercicio del mismo. Además, supone una disminución del daño que puede producir al servicio y a los usuarios de este.
- El mecanismo de los servicios mínimos se inicia mediante la selección de los servicios que deben mantenerse y, a continuación, qué puestos de dichos servicios han de continuar funcionando. Esto supone la limitación al derecho a la huelga que ya se ha comentado, pero no es contrario al mismo.
- Estos servicios no suponen el fin de la relación laboral ni una obligación de realizar el trabajo.
- El procedimiento para la establecer los servicios mínimos, así como la decisión de implantarlos o no, se limita a cada huelga, ya que intervienen una serie de factores como son el servicio en el que se dé la huelga, si tiene la consideración de servicio esencial, etc.

5.2.2.2.- Requisitos para el establecimiento de los servicios mínimos

Como ya se ha comentado, con el establecimiento de los servicios mínimos se produce un enfrentamiento de derechos, por una parte, el derecho a la huelga de los trabajadores y, por otra, los derechos fundamentales de los ciudadanos que son satisfechos mediante estos servicios. Esto supone que se deban evaluar requisitos.

En primer lugar, habrá que estudiar el grado de daño que se produce en el servicio, de forma que sea el suficiente para que la huelga sea efectiva sin llegar a perjudicar a los usuarios del mismo. Y en segundo lugar, habrá que evaluar el grado en que un servicio sea considerado necesario para los ciudadanos, con el fin de conservar un funcionamiento mínimo para satisfacer las necesidades de las personas.

Esto implica que la concepción de un servicio como servicio esencial no le otorga inmunidad frente al ejercicio del derecho a la huelga por parte de sus trabajadores, si no que estos podrán ejercerlo hasta el punto en que se produzca un perjuicio grave en el

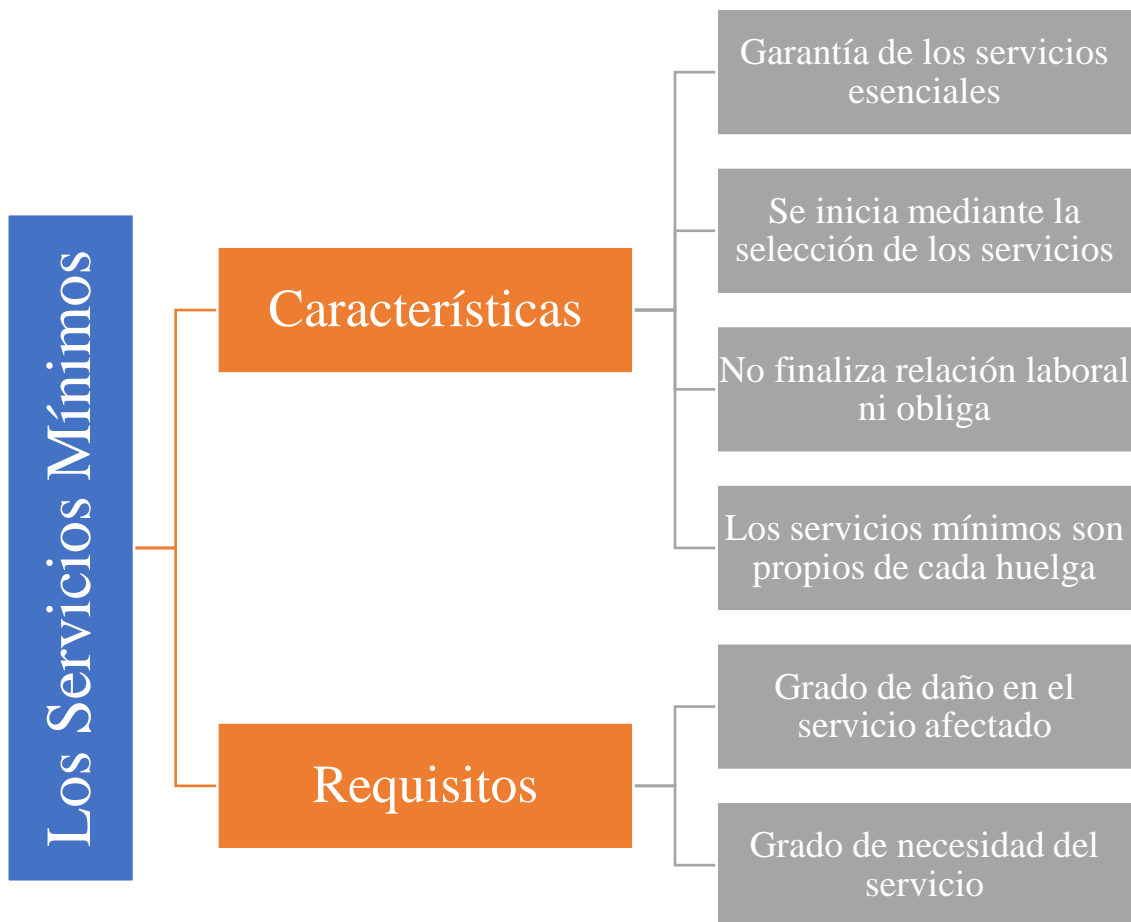
³³ VIVERO SERRANO, J.B. (2002). *La huelga en los servicios esenciales*. Valladolid. Ed: Lex Nova.

interés general de los ciudadanos. Esto se debe a que los servicios mínimos, mecanismo de mantenimiento de los servicios esenciales, no implica un ejercicio normal de la actividad.

En relación al párrafo anterior, el TC ha establecido jurisprudencia ³⁴ entorno a esta situación: “El criterio restrictivo, favorable al ejercicio del derecho de huelga, ha de tener en cuenta que ésta ha de mantener una capacidad de presión suficiente como para lograr sus objetivos frente a la Empresa, en principio destinataria de la medida de conflicto, pero no debe serle añadida la presión adicional del daño innecesario que sufre la propia comunidad.”

A continuación, se muestra un esquema-resumen de las características y requisitos de los servicios mínimos.

Figura 17: Características y requisitos de los servicios mínimos.



Fuente: Elaboración propia.

³⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional 51/1986, de 24 de abril, Boletín Oficial del Estado (En adelante, BOE) núm. 120 y Sentencia del Tribunal Constitucional 53/1986, de 5 de mayo, BOE núm. 120.

5.2.3.- Determinación de los trabajadores para prestar los servicios mínimos

Normalmente, la empresa será la encargada de determinar cuáles serán los trabajadores que deberán cubrir los servicios mínimos, sin que pueda influir, en ningún caso, razones arbitrarias o de venganza contra los trabajadores. Lo más común es que se elijan a aquellos trabajadores que no han secundado la huelga. A pesar de esto, existe otro sujeto que puede determinar qué trabajadores se encargarán de los servicios mínimos: la Administración Pública.

Sin embargo, numerosos autores y tribunales han apoyado la idea de que la designación de los empleados encargados de los servicios mínimos deberían realizarla el comité de huelga y la empresa, debido a que son las partes implicadas en la huelga y en la negociación, contando con el arbitraje del órgano de gobierno correspondiente, en materia de territorialidad.

La empresa tiene la obligación de solicitar al órgano de gobierno la implantación de los servicios mínimos. En el caso de que no se produzca esta solicitud o el órgano de gobierno no lleve a cabo la resolución, no supondrá un impedimento a la hora de ejercer, por parte de los trabajadores, su derecho a la huelga.

El cumplimiento de estos servicios mínimo por parte de los empleados seleccionados tiene carácter obligatorio. A cambio, los empleados obtendrán una retribución por el tiempo dedicado.

En el caso de que los empleados seleccionados no presten los servicios, podrán llegar a incurrir en una falta de elevada gravedad, que sería constitutiva de despido disciplinario.

Sin embargo, los empleados podrán acudir a los juzgados de lo social para impugnar las decisiones tomadas.

A la hora de decidir qué empleados deberán sacrificar el ejercicio de su derecho a la huelga para prestar los servicios mínimos, tendrán preferencia los trabajadores que hayan decidido no acudir a la huelga³⁵. Si no hubiera empleados no huelguistas suficientes para cubrir estos servicios, será necesario que algunos empleados huelguistas cesen en su derecho a la huelga.

En el caso de que la huelga tenga carácter parcial, que ya se ha explicado en apartados anteriores, el empresario tendrá la obligación de designar a los empleados que no secunden la huelga para cubrir los servicios mínimos. Esta exigencia no debe tomarse como norma recurrente.

³⁵ En la Sentencia del Tribunal Constitucional 123/1990, de 2 de julio, BOE núm. 181, se refleja esta apreciación.

Si, una vez comunicada, por parte del empresario, la decisión de implantar los servicios mínimos y los trabajadores designados para ello, el comité de empresa elegido por los trabajadores simplemente se opone a la decisión sin llevar a cabo ningún tipo de acción, esto otorga legitimidad a la fijación de los servicios. A pesar de que esta decisión quede legitimada, es necesario que el empresario demuestre que ha existido negociación o intento de ello.

Sin embargo, el TC ha abierto una vía para intervenir durante los procesos de huelga, de forma que los empleados que no apoyen la huelga puedan informar de su interés por ocupar los servicios mínimos, en favor de los trabajadores huelguistas. Esta idea supone que el empleo del criterio mencionado anteriormente sería más sencillo y se produciría un agravio menor al derecho a la huelga de los trabajadores.

Además, si en una empresa hay más empleados de los necesarios para cubrir los servicios mínimos, los empleados sobrantes podrán desempeñar su actividad de forma normal, sin que se produzca ningún tipo de anormalidad en estos servicios.

5.2.4.- procedimiento para establecer los servicios mínimos

El procedimiento de establecimiento de los servicios mínimos presenta las siguientes etapas, de acuerdo con el manual de referencia³⁶:

1. **Iniciación del procedimiento:** El procedimiento se inicia una vez se hace entrega del preaviso a la empresa. El empresario deberá acudir a los órganos de gobierno, dependiendo de la territorialidad del servicio, para solicitar que se proceda a instaurar estos servicios mínimos. La solicitud por parte del empresario deberá ir acompañada de un plan de acción de estos servicios.

En el caso de que la empresa no lleve a cabo este paso o se produzca un retraso en el establecimiento de los servicios por parte de los órganos de gobierno, no suponen una limitación para el desarrollo del derecho a la huelga. En todo caso, supondrán una serie de consecuencias legales que deberán soportar tanto la empresa como la autoridad gubernativa.

2. **Instrucción del procedimiento:** Los órganos de gobierno deberán realizar de oficio todos aquellos trámites que sean de obligado cumplimiento para corroborar los datos proporcionados por la empresa, con el fin de tomar una decisión en cuanto a la necesidad de los servicios mínimos se refiere. Podrán solicitar el esclarecimiento de todos los detalles que consideren necesarios, así como exigir documentos a la empresa solicitante, con el fin de emitir una decisión totalmente imparcial.

³⁶ VARIOS AUTORES (2020). "Huelga y cierre patronal" en Varios Autores, Memento Práctico Social 2020. Madrid: Francis Lefebvre.

Además, el órgano de gobierno podrá establecer una fase intermedia de consultas a la que podrán acudir los sindicatos o trabajadores que hayan convocado la huelga, con el fin de acordar una serie de propuestas que permitan garantizar el funcionamiento de los servicios esenciales.

A pesar de lo anterior, estas propuestas deben ser reguladas por un tercer ente independiente de las partes, lo que provoca que no se pueda establecer ningún tipo de regulación propia por parte de los sindicatos o de los trabajadores en huelga.

Sin embargo, esta negociación no resulta un requisito obligado en ningún caso. Independientemente del procedimiento anterior, el comité de huelga tiene la potestad para dirigirse al órgano de gobierno correspondiente para oponerse a que se implanten los servicios o para presentar alternativas a los mismos.

3. **Resolución del procedimiento:** La resolución emitida por el órgano de gobierno deberá presentar tres conceptos clave, que se explicarán a continuación: motivación, imparcialidad y proporcionalidad.
 - **Motivación:** La resolución emitida por el órgano de gobierno deberá presentar correctamente justificada la decisión de establecer los servicios mínimos, para que los usuarios del servicio puedan conocer el por qué se restringió el derecho a la huelga.

La justificación sobre la decisión tomada debe estar recogida en el mismo documento donde se declaren los servicios mínimos y, en el caso de que se empleen documentos externos para justificar dicha decisión, se deberá establecer concretamente cuales son los documentos, de forma que los trabajadores que hayan secundado la huelga puedan corroborar los motivos de la decisión.

En caso de que no se lleve a cabo esta justificación, se considerará que los servicios mínimos violan el derecho a la huelga.

La resolución debe contener tres aspectos fundamentales, que son: los derechos fundamentales y las libertades que otorguen el carácter esencial al servicio, los puestos de trabajo que no deban detener su actividad y todos aquellos factores que concreten las actividades que deben mantenerse y las que son prescindibles.

El establecimiento de estos servicios deberá realizarse teniendo en cuenta el entorno en que se desarrolla cada huelga concreta, siendo inválidas las circunstancias de huelgas pasadas.

- **Imparcialidad:** La resolución y el establecimiento de estos servicios mínimos de responder a los requisitos de imparcialidad y neutralidad, y deben buscar la garantía del interés general, defendiendo los derechos fundamentales y las libertades públicas que son objeto del servicio, logrando la compatibilidad con el derecho a la huelga de los trabajadores que lo prestan. Los servicios mínimos no deben centrarse nunca en los intereses empresariales o privadas de la organización que los preste.
- **Proporcionalidad:** A la hora de introducir los servicios mínimos, se deberá establecer una relación de proporcionalidad entre la restricción del derecho a la huelga que deben soportar los trabajadores y la reducción en la prestación del servicio que sufrirán los usuarios del mismo. Esta proporcionalidad deberá ser evaluada por el órgano de gobierno y, además, tendrá que evaluar una serie de aspectos como pueden ser el ámbito personal, las distintas características de la huelga o las necesidades del servicio.

El uso de variables relacionadas con el número de empleados de la empresa prestado del servicio resulta insuficiente a la hora de establecer los servicios mínimos.

4. **Impugnación:** La resolución adoptada por el órgano de gobierno acerca del establecimiento de los servicios mínimos no es intocable, sino que los sujetos legitimados para ello pueden impugnarla frente al Juzgado Contencioso-Administrativo correspondiente. El Juzgado de lo Social presenta una competencia limitada en materia de impugnación, solo podrá gestionar:

- Las acciones de selección del personal destinado a cubrir los puestos de trabajo activos durante los servicios mínimos.
- Todas aquellas actuaciones emitidas por la jurisdicción laboral cuando se produzcan conflictos de ámbito laboral.

Cuando se den lugar los siguientes casos, los sujetos competentes para ello podrán solicitar el establecimiento de medidas cautelares:

- Cuando la impugnación se produzca únicamente en actuaciones de selecciones de personal laboral para cubrir los servicios mínimos.
- Cuando la impugnación se produzca en la selección del personal laboral para los servicios de mantenimiento y seguridad.

El juzgado correspondiente podrá mantener, modificar o suprimir la selección de personal, en función de los argumentos aportados por las partes.

Tanto los empleados como los empresarios tienen la obligación de llevar a cabo los servicios mínimos establecidos por la resolución:

- Por la empresa: La empresa y el empresario tienen la obligación de poner en marcha los servicios mínimos establecidos por el órgano de gobierno.

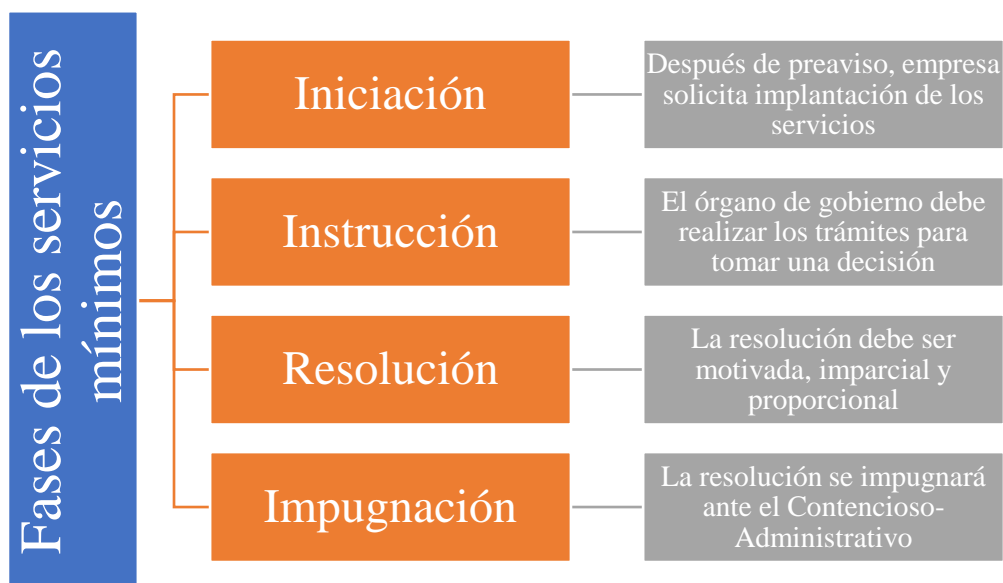
La selección de los empleados que deberán llevar a cabo estos servicios mínimos es potestad del órgano de dirección de la empresa, el cual puede llegar a seleccionar a aquellos trabajadores que hayan secundado la huelga o, incluso, a trabajadores sindicales. Esta decisión requiere que no influya ningún tipo de arbitrariedad, a pesar de que, en estos casos, la empresa suele respetar a los trabajadores que deseen secundar la huelga.

Sin embargo, sería una decisión ilegal aquella que determinara que los servicios mínimos siempre deban ser realizados por el mismo personal.

- Por los trabajadores establecidos: Los empleados elegidos para llevar a cabo la prestación de los servicios mínimos, tienen la obligación de realizar esta prestación, sin que pueda mediar ningún tipo de consideración como ilegal. El salario correspondiente a los servicios mínimos es el mismo que el de la jornada laboral normal. En el caso de que un trabajador se niegue a prestar los servicios mínimos, sin justificación alguna, es constitutivo de despido disciplinario.

A continuación, se muestra un esquema-resumen de las fases de implantación de los servicios mínimos.

Figura 18: Fases de implantación de los servicios mínimos.



Fuente: Elaboración propia.

6.- CONCLUSIONES

En la actualidad, la principal herramienta que, como ya se ha comentado, poseen los trabajadores para poder defender sus intereses y sus derechos frente a los empresarios, así como para poder exigir mejoras de las condiciones laborales, es el derecho a la huelga, que es considerado como un derecho joven debido a que, hasta la promulgación de la CE de 1978, no se reconocía concretamente el derecho laboral actual y, por tanto, este derecho.

El derecho a la huelga, o mejor dicho, el mecanismo de la huelga se define como la interrupción temporal, colectiva y pactada de la actividad laboral, por parte de los trabajadores, como presión para defender los intereses colectivos.

Este derecho, como se ha comentado a lo largo del presente trabajo, es considerado como un derecho constitucional debido a su aparición en el articulado de la CE, concretamente, en el artículo 28.2, que reconoce el derecho a la huelga para la defensa de los intereses de los trabajadores. Además, se recoge la directriz de que el desarrollo del derecho deberá realizarlo una norma con rango de ley, concretamente una ley orgánica.

Es aquí donde reside el principal problema, debido a que no existe ninguna norma con rango de ley que desarrolle y regule el derecho a la huelga. Lo único que existe es un anteproyecto de ley de 1993 que no prosperó debido a que se disolvieron las Cortes y se convocaron nuevas elecciones. Es por esto que aún sigue vigente el RDL 17/1977, completado por la ya mencionada STC 11/1981.

La razón de que este anteproyecto no acabara aprobado reside, principalmente, en las diferencias entre los variopintos partidos políticos y sus diferentes concepciones en materia de derechos de los trabajadores, y los sindicatos, que buscan defender los derechos de los trabajadores.

Esta falta de regulación, de acuerdo con el presidente del Foro Español de Abogados Laboralistas, Rafael Giménez-Arnau, reside en la confluencia de intereses de diversas unidades. Por una parte, los trabajadores, en busca de la defensa de sus intereses y la mejora de sus condiciones laborales. Por otra parte, los empresarios, que buscan defender sus intereses económicos. Y en medio de estas dos partes, se pueden ver afectados, de forma directa o indirecta, los intereses de los ciudadanos y el orden público.

Es por esto que debería existir una ley orgánica que garantizara los intereses de todas las partes, sin que se produjera ningún tipo de agravio, sobre todo, para los trabajadores, que son aquellos que ejercen la huelga.

Por último, cabría destacar la opinión de Carlos Galán³⁷, presidente del área de Derecho Laboral del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, que dio en una entrevista del año 2017, al ser preguntado por la ausencia de regulación en materia de huelga, ya que resulta bastante esclarecedora: “la falta de regulación del derecho de huelga revela que

³⁷ Sánchez, L.J. (2017). “La regulación del derecho de huelga, la asignatura pendiente de nuestro Derecho del Trabajo” en *Confilegal.com*.

<<https://confilegal.com/20170904-la-regulacion-del-derecho-de-huelga-la-asignatura-pendiente-de-nuestro-derecho-del-trabajo/>>

nadie se ha atrevido a abrir este melón. Los sindicatos, por temor a que se establezca una legislación restrictiva del derecho. El empresariado por lo contrario, para evitar una interpretación extensiva. Y los partidos, por no asumir el desgaste de un debate y una polémica que no creen que les reporte ninguna rentabilidad política”.

En cuanto al Derecho Comparado, se podría decir que, en España, el derecho a la huelga es bastante similar al de algunos de los países con los que comparte territorio dentro de la Unión Europea, a pesar de que se trata del país que más tarde reconoció este derecho, dentro de los países analizados.

En todos los países analizados, se puede extraer la misma definición para el derecho a la huelga, que es la interrupción de la actividad laboral por parte o por la totalidad de los trabajadores, con el fin de defender sus intereses, aunque, en el caso de Alemania, se recoge la premisa de que no será necesaria la autorización del empresario para poder desarrollarla.

Una de las similitudes halladas es el reconocimiento, salvo en el caso alemán, del derecho a la huelga dentro de la Ley Magna, es decir, de la Constitución. Esta condición le otorga a este derecho un valor especial debido a que se puede considerar como un derecho fundamental para el desarrollo de la actividad laboral y, sobre todo, para que los trabajadores dispongan de actuaciones para reivindicar sus intereses.

Cabría destacar como diferencia que, en el caso de Alemania, la regulación sobre el derecho a la huelga se basa únicamente en la jurisprudencia del Tribunal Federal del Trabajo, el máximo órgano en materia laboral. Otra diferencia para destacar es que, de nuevo en Alemania, el derecho a la huelga no es un derecho individual, es decir, que los trabajadores no pueden convocar la huelga por sus propios medios, sino que deben acudir a un sindicato para que este la convoque.

Para poder determinar si se trata de una huelga legal o una huelga ilícita o ilegal, hay que centrarse en el grado de lesividad de la misma, es decir, la gravedad del daño que se produzca tanto a la empresa como a la sociedad en general. Es por esto que las huelgas que produzca un daño grave, un elevado coste y busquen dañar a la empresa o el sector donde se desarrollen, serán consideradas como ilícitas y, por tanto, podrán acarrear sanciones para los organizadores y para aquellos trabajadores que hayan decidido secundarla. También se incluye dentro de este grupo las huelgas que impidan el disfrute de los derechos fundamentales y las libertades públicas de los ciudadanos. A pesar de esto, el empresario tendrá la obligación de demostrar las circunstancias de ilegalidad, con el fin de evitar que este anule todas las huelgas.

En cuanto a los efectos que pueden sufrir los distintos sujetos que intervienen en el proceso, son destacables tanto los que pueden sufrir los trabajadores huelguistas como los que pueden afectar al empresario, ya que los trabajadores que no secunden la huelga no sufrirán ningún efecto.

Si se trata de una huelga legal, el principal efecto sobre los huelguistas es la no percepción del salario correspondiente a los días de la huelga, dado que no están realizando la actividad que les corresponde. Además, en caso de que haya días festivos dentro del período de huelga, tampoco percibirán la cantidad correspondiente. Sin embargo, si se trata de una huelga ilícita, además del salario, se podrán restar los días de huelga a las vacaciones de los trabajadores, así como llevar a cabo un despido disciplinario, en el caso de que apoyen activamente la huelga. Esta medida resulta un tanto excesiva, a pesar de que los trabajadores y sindicatos no hayan seguido la normativa marcada por las autoridades.

También se producen efectos sobre la Seguridad Social, debido a que se debe realizar un alta especial, que provoca una suspensión de la obligación de cotizar de las partes. Sin embargo, si un trabajador se encuentra de baja al comenzar la huelga, mantendrá su derecho a la incapacidad temporal.

En el presente trabajo, cobran gran importancia, al tratarse de un máster de gestión administrativa, los efectos que tiene la huelga sobre el empresario. Principalmente, destacan la imposibilidad de sustituir a los trabajadores que estén en huelga mediante cualquier medio de contratación o sustitución de empleados, incluidas las empresas de trabajo temporal. Esto implica que el empresario únicamente podrá emplear los trabajadores que ya formen parte de la empresa y que no secunden la huelga para poder sacar adelante la actividad de la empresa, así como el esquirolaje tecnológico, que es el empleo de los medios técnicos para desarrollar la actividad. En caso de que incumpla esta premisa, incurra en delito de daños y perjuicios.

Además, las acciones que lleve a cabo el empresario llevan incorporada una responsabilidad administrativa, penal, civil y laboral que, dependiendo del tipo de acción realizada, puede acarrear sanciones económicas muy elevadas.

Por último, en relación a los servicios esenciales y los servicios mínimos, cabe destacar que los servicios esenciales y servicios mínimos no se pueden imponer para cualquier tipo de servicio, sino que deben ser servicios que garanticen y protejan el ejercicio, por parte de los ciudadanos, de los derechos fundamentales, las libertades públicas, así como todos aquellos bienes constitucionalmente protegidos, siempre que sean necesarios para la sociedad. Además, no tienen la consideración de ilimitados, sino que deben respetar el derecho a la huelga de los trabajadores y no pueden limitarlo hasta el punto de impedir su ejercicio, salvo en casos de fuerza mayor.

BIBLIOGRAFÍA

Legislación

Alemania. Ley Fundamental de la República Federal Alemana. *Deutscher Bundestag*. <<https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80206000.pdf>>

España. Ley de Huelgas y Coaliciones. *Gaceta de Madrid*, 28 de abril de 1909, núm. 118, p. 987 <<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1909/118/A00987-00987.pdf>>

España. Ley del Contrato de Trabajo. *Gaceta de Madrid*, 22 de noviembre de 1931, núm. 326 p. 1130-1138. <<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1931/326/A01130-01138.pdf>>

España. Constitución de la República Española. *Gaceta de Madrid*, 10 de diciembre de 1931, núm. 344, p. 1578-1588. <<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1931/344/A01578-01588.pdf>>

España. Fuero del Trabajo. *BOE*, 10 de marzo de 1938, núm. 505, p. 6178-6181. <<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1938/505/A06178-06181.pdf>>

España. Decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo. *BOE*, 28 de mayo de 1975, núm. 127, p. 11319-11322. <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1975-10967>>

España. Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. *BOE*, 09 de marzo de 1977, núm. 58. <<https://www.boe.es/buscar/pdf/1977/BOE-A-1977-6061-consolidado.pdf>>

España. Constitución Española. *BOE*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311. <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>>

España. Ley Orgánica 11/1985, 2 de agosto, de Libertad Sindical. *BOE*, 08 de agosto de 1985, núm. 189. <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660>>

España. Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. *BOE*, 14 de julio de 1998, núm. 167. <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-16718>>

España. Ley Orgánica 4/1997, de 4 de agosto, por la que se regula la utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos. *BOE*, 05 de agosto de 1997, núm. 186, p. 23824-23828. <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-17574>>

España. Real Decreto 596/1999, de 16 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo y ejecución de la Ley Orgánica 4/1997, de 4 de agosto, por la que se regula la utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicas. *BOE*, 19 de abril de 1999, núm. 93, p. 14555-14561. <<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-8648>>

España. Ley 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. *BOE*, 12 de enero de 2000, núm. 10. <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-544>>

España. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *BOE*, 08 de agosto de 2000, núm. 189. <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>>

España. Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial). *BOE*, 23 de febrero de 2012, núm. 46, p. 16054-16071. <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2655>

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE*, 24 de octubre de 2015, núm. 255. <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>>

Francia. Constitución Francesa. *Conseil Constitutionnel*, 27 de octubre de 1946. <<https://www.conseil-constitutionnel.fr/es/preambulo-de-la-constitucion-francesa-de-27-de-octubre-de-1946>>

Francia. Código de Trabajo. *Légifrance, le service public de la diffusion du droit*. <<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>>

Italia. Constitución de la República Italiana. *Senato della Repubblica*. <https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg17/file/repository/relazioni/libreria/novita/XVII/COST_SPAGNOLO.pdf>

Jurisprudencia

España. Sentencia 11/1981, de 8 de abril, del Tribunal Constitucional de España. *BOE*, 25 de abril de 1981, núm. 99. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/ES/Resolucion/Show/11#complete_resolucion&dictamen>

España. Sentencia 26/1981, de 17 de julio, del Tribunal Constitucional de España. *BOE*, 13 de agosto de 1981, núm. 193. <<http://hj.tribunalconstitucional.es/es/ES/Resolucion/Show/26>>

España. Sentencia 53/1986, de 5 de mayo, del Tribunal Constitucional de España. *BOE*, 20 de mayo de 1986, núm. 120. <<https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es-ES/Resolucion/Show/SENTENCIA/1986/51>>

España. Sentencia 123/1990, de 2 de julio, del Tribunal Constitucional de España. *BOE*, 30 de julio de 1990, núm. 181. <http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/1548#complete_resolucion&fundamentos>

España. Sentencia 189/1993, de 14 de junio, del Tribunal Constitucional de España. *BOE*, 19 de julio de 1993, núm. 171. <<http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/2318>>

España. Sentencia EDJ 1990/7019, de 30 de junio, del Tribunal Supremo, sala de lo social.

España. Sentencia EDJ 2005/108886, de 9 de junio, del Tribunal Supremo, sala de lo social.

España. Sentencia EDJ 2019/639940, de 31 de mayo, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sala de lo social.

España. Sentencia 183/2006, de 19 de junio, del Tribunal Constitucional de España. *BOE*, 20 de julio de 2006, núm. 172. <<http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/5785>>

Páginas Web

Beltran de Heredia Ruiz, I. (2020) “Vulneración del derecho de huelga por esquirolaje interno al sustituir a presentadora de programa de televisión por trabajador no huelguista de superior nivel profesional (STS 13/1/20)” en *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 19 de febrero. <<https://ignasibeltran.com/2020/02/19/vulneracion-del-derecho-de-huelga-por-esquirolaje-interno-al-sustituir-a-presentadora-de-programa-de-television-por-trabajador-no-huelguista-de-superior-nivel-profesional-sts-13-1-20/>>

[Consulta: 23 de junio de 2020]

BOZA PRÓ, G. (2014). “Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo” en *THEMIS: Revista de Derecho*, nº 65, p. 13-26. <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

CCOO-servicios.info. <<https://www.ccoo-servicios.info/noticias/imprimir/80270.html>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

COMISIONES OBRERAS. *El correturnos, una ilegalidad no reconocida*. <<https://www.ccoo-servicios.es/sms/smsturnosyguardias/html/17849.html>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVARRA. *Análisis comparado del derecho de huelga en los países europeos*. <<http://www.cen7dias.es/contenido.php?bol=57&id=1411&sec=1>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

Confilegal.com. <<https://confilegal.com/20170904-la-regulacion-del-derecho-de-huelga-la-asignatura-pendiente-de-nuestro-derecho-del-trabajo/>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

Cuestiones laborales. <<https://www.cuestioneslaborales.es/los-servicios-minimos-una-huelga/#servicios>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

Deutschland.de <<https://www.deutschland.de/es/topic/politica/alemania-europa/justicia-y-derecho>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

Diariojurídico.com. <<https://www.diariojuridico.com/los-7-derechos-desconocidos-de-los-trabajadores/>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

DOMÍNGUEZ BAUTISTA, J.C. (1993). “Algunos apuntes sobre el proyecto de ley orgánica de huelga” en *Boletín de la Facultad de Derecho*, 1993, nº 3. <<http://62.204.194.45/fez/eserv/bibliuned:BFID-1993-3-F858F3B9/PDF>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

ESTÉVEZ YANES, A. (2019). *El derecho de huelga en los servicios esenciales para la comunidad*. Trabajo Final de Grado [TFG]. Tenerife: Universidad de La Laguna. <<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/15383/El%20derecho%20de%20huelga%20en%20los%20servicios%20esenciales%20para%20la%20comunidad.pdf?sequence=1>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

EUROINNOVA BUSINESS SCHOOL. *Derechos del Trabajador*. <<https://www.euroinnova.edu.es/blog/11-2-24/deberes-del-trabajador>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE. *Derecho de huelga. Perspectiva comparada*. <<https://www.fempa.es/usuario/File/LABORAL/Derecho%2520de%2520Huelga%2520Perspectiva%2520Comparada.pdf>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

GÓMEZ, S. Y PONS, M. (1994). *Las relaciones laborales en Francia*. IESE Business School: Universidad de Navarra. <<https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0270.pdf>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

Gómez-Acebo & Pombo. <<https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2018/03/huelga-sin-ley.pdf>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

Iberley, *el valor de la confianza*. <<https://www.iberley.es/temas/procedimiento-proteccion-derechos-fundamentales-persona-61865>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

Iberley, *el valor de la confianza*. <<https://www.iberley.es/temas/regulacion-derecho-negociacion-colectiva-4981>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

LECHUGA DE LA CRUZ, A. (2015). *Los orígenes del derecho obrero español*. Trabajo Final de Grado [TFG]. Jaén: Universidad de Jaén. <<http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/4607/1/TFG-Lechuga-de-la-Cruz,Antonia.pdf>> [Consulta: 23/06/2020]

MARTÍN MARTÍN, N.M. (2018). *El derecho de huelga en España*. Trabajo Final de Grado [TFG]. Valladolid: Universidad de Valladolid. <<http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/31126/1/TFG-N.926.pdf>> [Consulta: 23/06/2020]

MÉNDEZ, D. (2016). *Título desonocido*. Trabajo Final de Máster [TFM]. Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá de Henares. <<https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/32267/TFM%20Daniel%20M%C3%A9ndez%20%281%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y>> [Consulta: 23/06/2020]

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. (2014). “El derecho de huelga y sus limitaciones” en *Actualidad Internacional Sociolaboral*, marzo 2014, nº 177, p. 121-123. <<http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista177/121.pdf>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. *Guía Laboral – Los Conflictos Colectivos* - 25.3. *El cierre patronal*. <http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_12/contenidos/guia_12_25_3.htm> [Consulta: 23 de junio de 2020]

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. *Guía Laboral – Los Conflictos Colectivos* - 25.4. *Actuaciones de conciliación, mediación y arbitraje*. <http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_12/contenidos/guia_12_25_4.htm> [Consulta: 23 de junio de 2020]

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL. (2008). “La conflictividad laboral” en *Actualidad Internacional Sociolaboral*, noviembre 2008, nº 118, p. 83-90. <<http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista118/83.pdf>>

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf> [Consulta: 23 de junio de 2020]

PÍREZ CARPINTERO, O.R. *Derecho de huelga: La problemática de los servicios esenciales*. Trabajo Final de Grado [TFG]. Cádiz: Universidad de Cádiz. <<https://rodin.uca.es/xmlui/bitstream/handle/10498/20255/tfg%20definitivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

POQUET CATALÁ, R. (2019). “Servicios Mínimos y Retribución Salarial ¿Aspecto no resuelto?” en *IUSLabor*, 2/2019, p. 54-76. <<https://www.upf.edu/documents/3885005/227528459/4.+Poquet.pdf/c3e8bee6-925c-306e-2f26-dd77fb7aff65>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

PORRET GELABERT, M. *La huelga, el asociacionismo sindical y el lockout en países desarrollados*. Universidad de Barcelona. <<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44566/1/575487.pdf>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

QUINTANILLA NAVARRO, R.Y. (2008). “El derecho de huelga en la doctrina del Tribunal Constitucional: propuestas para una Ley Orgánica” en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 73, p. 337-367.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Definición de Cláusula de paz laboral*. <<https://dej.rae.es/lema/cl%C3%A1usula-de-paz-laboral>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Definición de Derecho a la libre elección de profesión u oficio*. <<https://dej.rae.es/lema/derecho-a-la-libre-elecci%C3%B3n-de-profesi%C3%B3n-u-oficio>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

TORRENTE GARI, S. (1992). “Huelga, servicios esenciales, servicios de seguridad y mantenimiento: La nueva regulación” en *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, núm. 113-114, p. 109-162.

Wolters *Kluwer*
<https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAIAAAEAMtMSbF1jTAAAUMjSwsLtbLUouLM_DxbIwMDCwNzA7BAZlqlS35ySGVBqm1aYk5xKgDsKX1wNQAAAA==WKE> [Consulta: 23 de junio de 2020]

Wolters *Kluwer*
<https://www.guiasjuridicas.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA MtMSbF1jTAAAUNDUzMLtbLUouLM_DxbIwMDCwNzA7BAZlqlS35ySGVBqm1a Yk5xKgBSNFpcNQAAAA==WKE> [Consulta: 23 de junio de 2020]

Wolters *Kluwer.*
<https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAIAAAEAMtMSbF1jTAAAUNjE0MztlLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAUE8_5jUAAAA=WKE> [Consulta: 23 de junio de 2020]

Wolters *Kluwer.*
<<https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAIAAAEAMtMSbF1jTAAAkMTczNDY7Wy1KLizPw8WyMDQ0sDS0MjkEBmWqVLF nJIZUGqbVpiTnEqAFaj59U1AAAAWKE>> [Consulta: 23 de junio de 2020]

Libros

VARIOS AUTORES (2020). “Huelga y cierre patronal” en Varios Autores, *Memento Práctico Social 2020*. Madrid: Francis Lefebvre.

GARCÍA ORTEGA, J. Y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (2019). *Curso básico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Valencia: Tirant Lo Blanc.