

EL DERECHO DE HUELGA

José Manuel Hernández (Abogado)

No existe norma legal que regule el derecho de huelga posterior a la entrada en vigor de la CE en 1978, ajustándose el ejercicio de la misma a lo regulado en el RDLRT de 1977 (2) y la doctrina constitucional que se ha ido consolidando sobre la materia.

El derecho de los trabajadores a adoptar medidas de conflicto colectivo, como medida de presión para la defensa de sus intereses laborales y sociales, está regulado en el artículo 37. 2 de la Constitución española (CE) (1), elevándose la medida de huelga al rango de derecho fundamental en consonancia con el artículo 28. 2 del texto constitucional.

No obstante, no existe norma legal que regule el derecho de huelga posterior a la entrada en vigor de la CE en 1978, ajustándose el ejercicio de la misma a lo regulado en el RDLRT de 1977 (2) y la doctrina constitucional que se ha ido consolidando sobre la materia.

TITULARES DEL DERECHO DE HUELGA.

La titularidad del derecho de huelga recae en los trabajadores, de acuerdo con el artículo 28, 2 de la CE. Todos los que sean titulares de un contrato de trabajo incluso los sometidos a relación laboral especial (3). También son titulares del derecho de huelga los funcionarios públicos, según lo previsto en el art. 2,2 de al LOLS (4). No tienen derecho a huelga los militares, la guardia civil, los jueces, magistrados, fiscales y la Policía.

CONVOCATORIA DE LA HUELGA.

La capacidad para convocar huelga depende del ámbito de la misma. Si la huelga tiene ámbito superior a la empresa, sólo la pueden convocar los sindicatos que sean considerados representativos en dicho sector laboral. En el caso de la huelga en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, se podrá convocar por el Comité de Empresa, por las Secciones Sindicales y por los propios trabajadores reunidos en asamblea y por acuerdo mayoritario de los mismos.

En la convocatoria se ha de fijar el comienzo y la duración de la misma, así como el ámbito de la convocatoria. Se elaborará un Preaviso de Huelga, que es el escrito que se dirige a la empresa y a la autoridad laboral, conteniendo los siguientes datos: Indicar los motivos y los objetivos de la huelga, la fecha y hora del inicio, la duración prevista o si se convoca por duración indefinida, la composición del Comité de Huelga.

PLAZO DEL PREAVISO

La comunicación a la autoridad laboral (5) y a la empresa se hará, con carácter general, con cinco días naturales de antelación a la fecha de su inicio, siendo de diez días el plazo en los supuestos de que la empresa preste un servicio público (hospitales, transporte, telecomunicaciones, etc...).

En todo caso se deber hacer la publicidad suficiente por los trabajadores de la situación de huelga, sobre todo si se trata de un servicio público.

MODALIDADES DE HUELGA EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS.

a) De apoyo a la negociación colectiva. La mayoría de las huelgas se realizan por este motivo, con el objeto de presionar a la patronal en la negociación de un convenio colectivo y en defensa de la mejora de las condiciones sociales y salariales en la relación salarial que mantiene los empresarios y los trabajadores.

b) Con motivo de un conflicto colectivo jurídico. Para reclamar una interpretación determinada de cualquier materia convencional durante la vigencia de un Convenio Colectivo. Si se hubiere interpuesto un Conflicto Colectivo ante los Juzgados de lo Social por esa materia, no se podrá convocar huelga por ese mismo motivo, de acuerdo con lo regulado en el artículo 17 del RDLRT.

c) De solidaridad o apoyo. Es legal convocar huelga en apoyo o solidaridad de trabajadores despedidos, contra planes de reconversión industrial con cierre de empresas, contra la reestructuración de ciertos sectores productivos, etc...

d) Huelga política. El artículo 11, a) del RDLRT de 1977, calificaba como ilegal la huelga convocada por motivos políticos o por fines ajenos al interés profesional de los trabajadores y fue declarado acorde al texto constitucional de 1978, por la sentencia del TC (6) de 8-4-81, pero, a pesar de ello, existe una doctrina jurisprudencial pacífica (7) al entender que las huelgas generales convocadas contra las medidas laborales adoptadas por el Gobierno son absolutamente legales, dado que el fin de la huelga no es ajena al interés profesional de los trabajadores convocados a la misma. En este sentido, el TC declaró la legalidad de las

huelgas generales de 2-6-85, 14-12-88 y la de 27-1-94, únicas huelgas generales “ políticas “ sobre las que se ha pronunciado hasta el momento.

e) Huelga novatoria (8). La huelga que tenga por objetivo modificar lo pactado en el convenio colectivo durante el periodo de su vigencia, será declarada ilegal, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11, c) del RDLRT. La ilegalidad de la huelga sólo se predica respecto de alteraciones de lo regulado en convenio colectivo estatutario (9) pero no será ilegal si es para modificar un convenio colectivo extraestatutario (10). De igual modo, se considerará legal la huelga convocada cuando se ha denunciado la vigencia de un convenio colectivo (con el objetivo de negociar uno nuevo) y no estuvieran en vigor las cláusulas obligacionales (11) del mismo.

MODALIDADES EN FUNCIÓN DE LA FORMA DE SU EJERCICIO.

a) Con abandono del centro de trabajo. La no asistencia al trabajo marcaría esta modalidad. Es la manera más frecuente de ejercer el derecho de huelga, en sectores laborales como construcción, siderometalurgia, etc...

b) Con presencia en el centro de trabajo. Se produce al cesar el trabajo de los huelguistas pero se permanece en el vestíbulo, comedores, etc... o al lado del puesto de trabajo. En esta circunstancia se pueden celebrar reuniones en el centro de trabajo utilizándose el centro como una asamblea permanente de trabajadores, siendo un comportamiento plenamente ajustado a derecho. Cuando los piquetes (12) de los trabajadores en huelga impiden el acceso o la salida del centro por la fuerza, se podría calificar tal actuación como no ajustada a la normativa legal pero no por ello, necesariamente, la huelga se habría de considerar ilegal.

c) Huelgas estratégicas, rotatorias y de celo. El artículo 7, 2. del RDLRT viene a calificar esta modalidad de huelgas como actos ilícitos y abusivos, sin que tal calificación conlleve obligadamente su ilegalidad, sino una presunción de abuso de derecho. Si en este caso, los trabajadores en huelga acreditan que con la realización de la huelga no se produce situación de abuso y que se ha realizado como última medida laboral ante la negativa patronal a negociar sus reivindicaciones, la huelga sería plenamente ajustada a derecho.

d) Huelgas intermitentes. Estas son consideradas como plenamente legales. Ni son abusivas ni ilegales. Será el empresario el que correrá con la carga de la prueba respecto del posible carácter abusivo de la misma.

e) Huelga indefinida y por tiempo determinado. Dependerá de si una huelga se ha convocado con carácter de indefinida (tiene fecha de comienzo pero no de terminación) o si, por el contrario, se ha convocado para unos días y plazos concretos.

TEXTOS LEGALES CITADOS Y NOTAS:

- 1.- Constitución Española de 1978.
- 2.- Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 4-3-77.
- 3.- Relación laboral especial: Las relaciones reguladas en el ET, en su artículo 2, por ejemplo, deportistas profesionales, artistas de espectáculos públicos, alta dirección empresarial, etc...
- 4.- Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985.
- 5.- Autoridad Laboral: Registro de la Consejería de Trabajo y Asunto Sociales de la CAM, p.e.
- 6.- Tribunal Constitucional.
- 7.- Doctrina pacífica: Línea jurisprudencial unánime.
- 8.- Novatoria: Que pretende modificar lo pactado.
- 9.- Estatutario: Convenio colectivo negociado de acuerdo con los requisitos previstos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (ET) que tiene eficacia general para todos los trabajadores incluidos en el ámbito negocial del mismo.
- 10.- Extraestatutario: Convenio colectivo negociado fuera de los cauces regulados en el Título III del ET y limita su eficacia, exclusivamente, a las partes firmantes.
- 11.- Cláusulas obligacionales: Pactos y cláusulas que sólo vinculan a las partes que las negocian (por ejemplo, someter previamente a comisión mixta cuestiones del Convenio, etc...).
- 12.- Piquetes: Trabajadores que realizan las labores de consolidación, extensión y propaganda de la huelga.