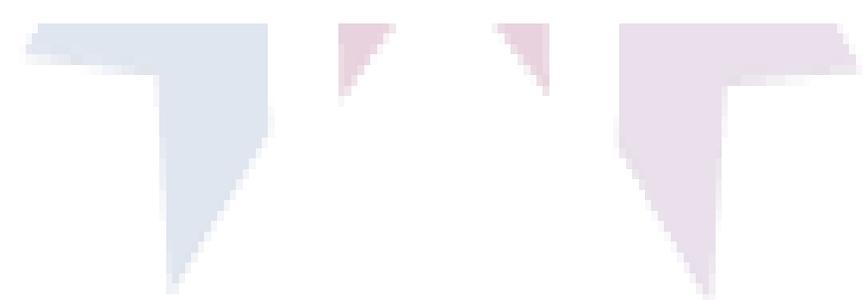




# HUELGA: HISTORIA Y ANALISIS COMPARADO V.

SINDICAL





ICAL

# 1.- INTRODUCCION

Hoy estudiaremos, dentro del contexto de un estudio comparado de los distintos regímenes existentes en diversos países, respecto de la huelga, ESPAÑA, para seguir los próximos días con el estudio de estos regímenes de la Huelga en otros países.

ASESOR SINDICAL

## 2. ESTUDIO COMPARADO

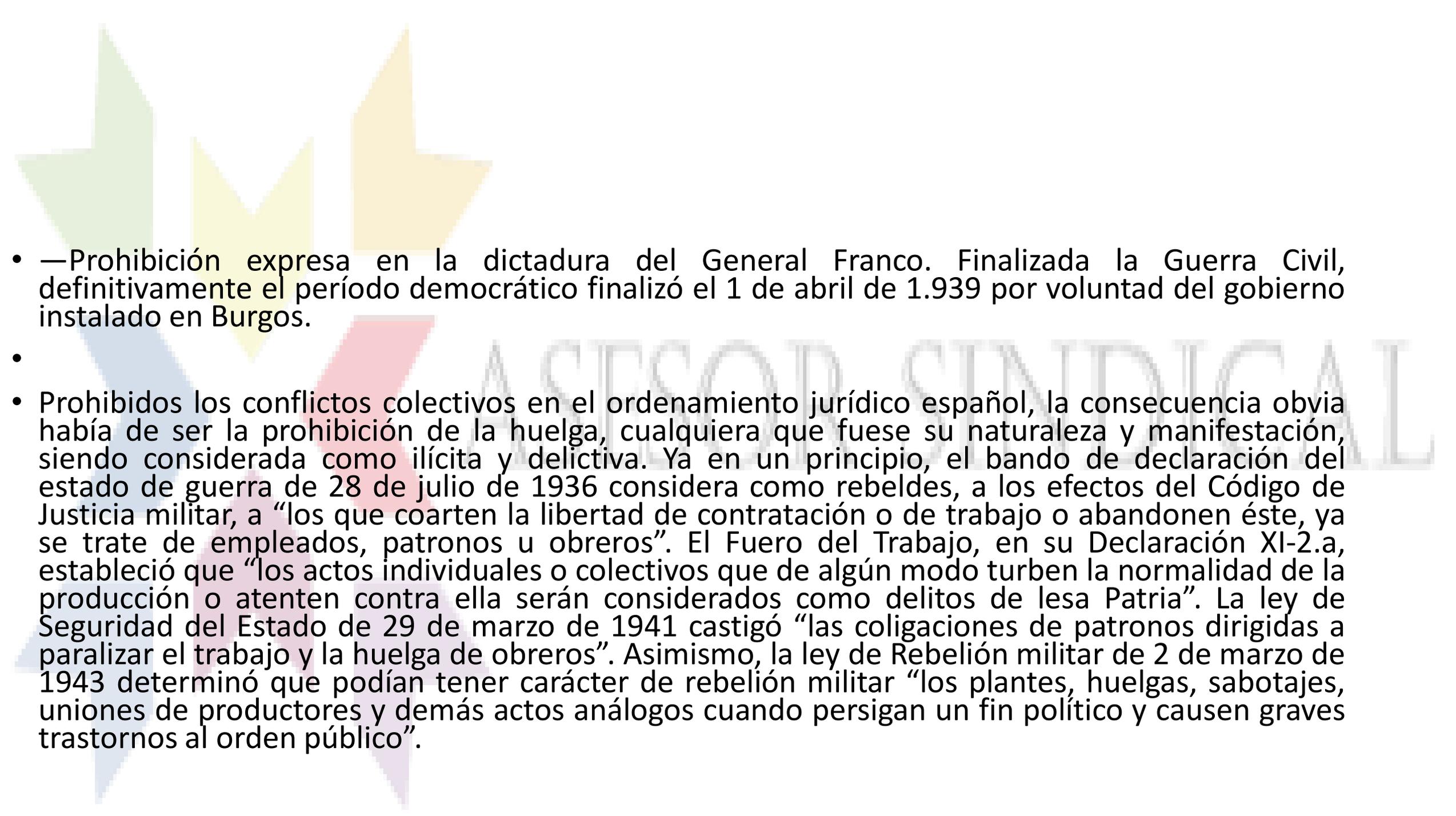


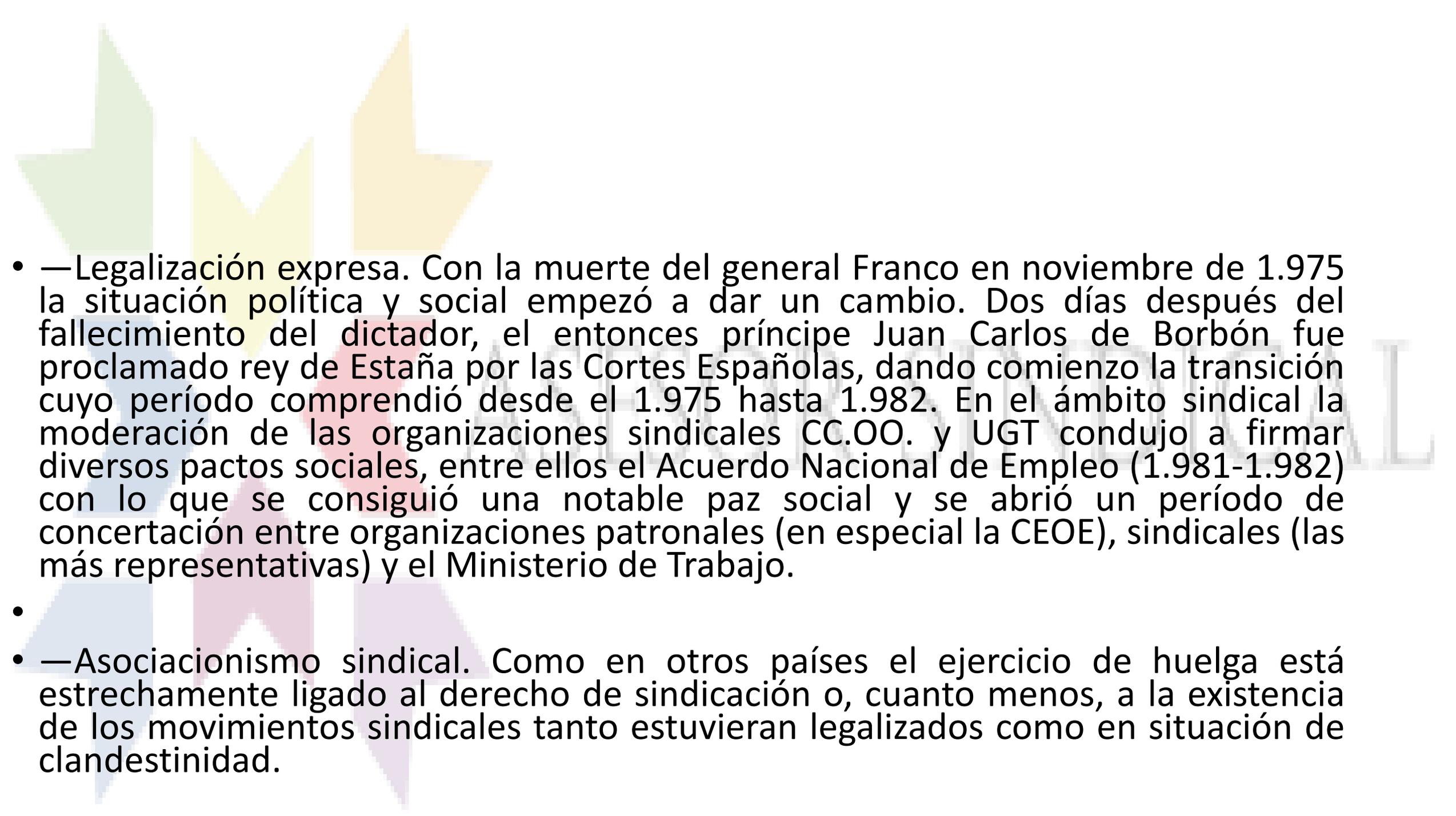
ASESOR SINDICAL

# ESPAÑA

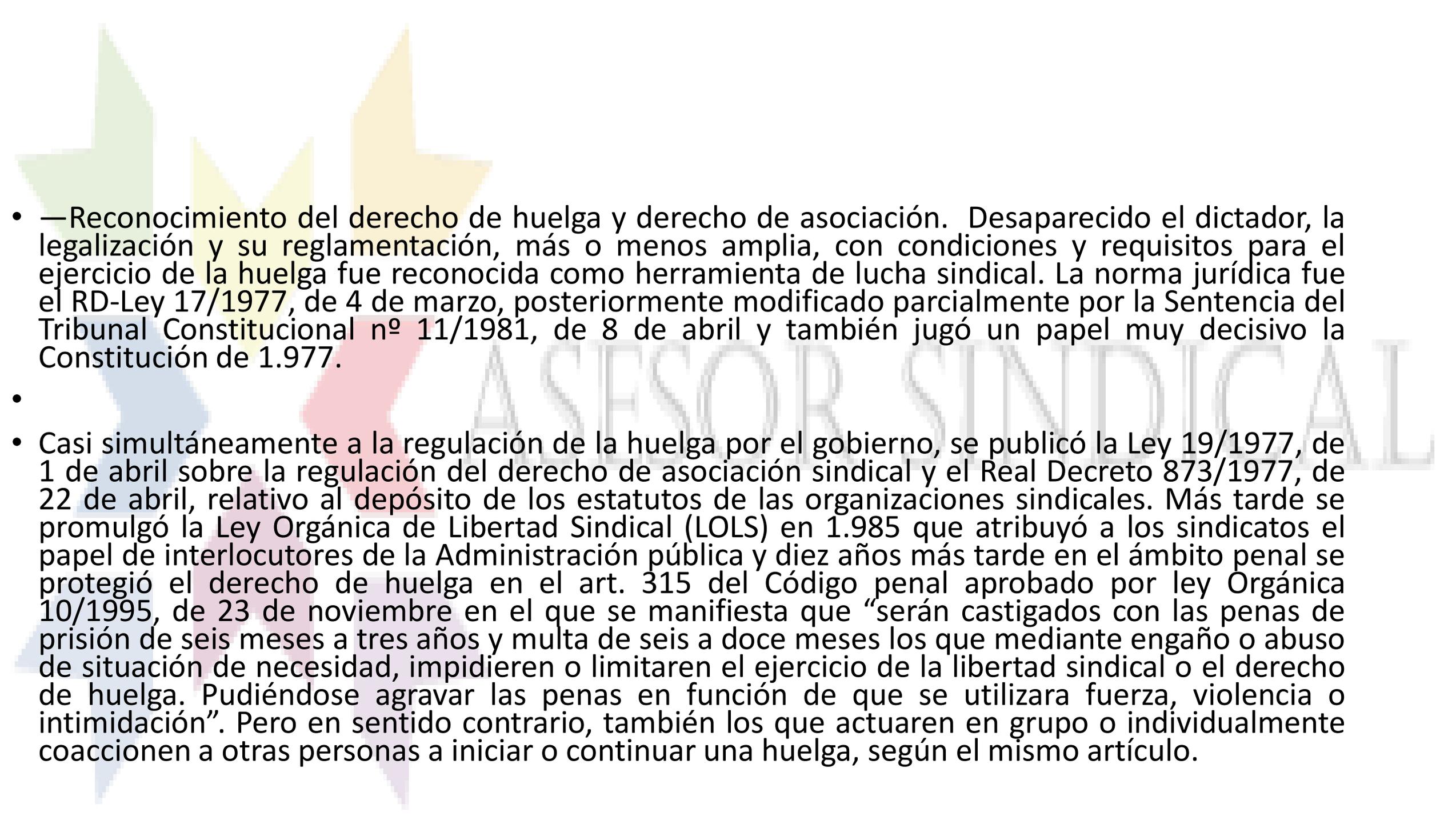
- 2.1. Antecedentes.
- Evolutivamente la huelga en el Estado español ha ido adoptando varias posturas hacia la legalización como en el resto de los países mediante etapas que van desde la intolerancia más radical y persecución por acto criminal hasta el reconocimiento del derecho y su protección, no sin la existencia de períodos de retroceso derivados de situaciones políticas anormales, pudiendo establecerse las siguientes:
  - 
  - —Consideración de delito. Se consideró una acción delictiva y, por consiguiente, era sancionada incluyéndola en el área del derecho penal. Efectivamente, el Código penal de 1.870 comenzó por considerarla como un delito de coligación situándola en su art. 556 que se hallaba en el capítulo relativo a las “maquinaciones para alterar el precio de las cosas”. Este código no hizo más que copiar el reformado de 1.850, el cual al mismo tiempo había copiado al de 1.848.

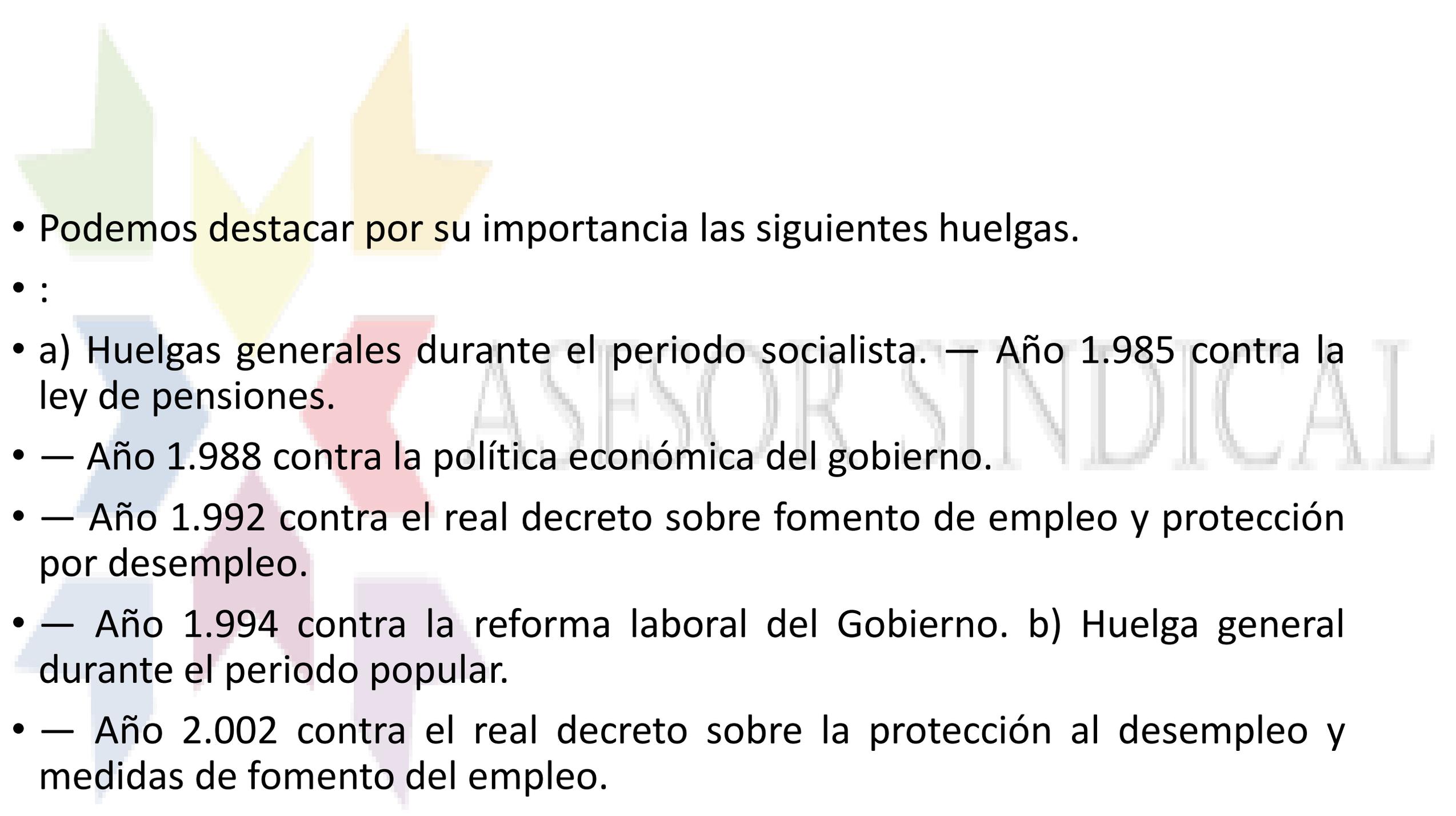
- —Sólo infracción laboral. A pesar de dicho artículo 556, la realidad desbordó la imprecisión legislativa, y reconocida, la huelga desde 1.902 por una circular<sup>144</sup> de la Fiscalía del TS. Más tarde, la Ley de Huelgas y Coligaciones de 27 de abril de 1.909, sustituyó la famosa circular de la Fiscalía del TS y de modo expreso, proclamó su licitud penal y derogó el susodicho art. 556. Situando exclusivamente en el área de responsabilidad laboral el ejercicio de la huelga. Se reconoció la huelga por motivos profesionales y estableció plazos de preaviso y sanciones para las infracciones, garantizando la libertad de trabajo de los no coligados.
- 
- —Reconocimiento de legalidad en la II República (1.931-1.939). El breve período de existencia de la II República reconoció el derecho de huelga, pero no lo hizo en su texto constitucional del 9 de diciembre de 1.931 aunque sí de una forma indirecta pero buscando poner límites al ejercicio del derecho de huelga y dar estabilidad política al nuevo régimen surgido de las urnas. Efectivamente, esos límites se reflejaron en la Ley de Defensa de la República de 21 de octubre de 1.931. Con el nuevo régimen político se dio prolongación a los comités paritarios, que entonces pasarían a denominarse “Comités mixtos”, sin tanta injerencia de la Administración pública.

- 
- —Prohibición expresa en la dictadura del General Franco. Finalizada la Guerra Civil, definitivamente el período democrático finalizó el 1 de abril de 1.939 por voluntad del gobierno instalado en Burgos.
  - 
  - Prohibidos los conflictos colectivos en el ordenamiento jurídico español, la consecuencia obvia había de ser la prohibición de la huelga, cualquiera que fuese su naturaleza y manifestación, siendo considerada como ilícita y delictiva. Ya en un principio, el bando de declaración del estado de guerra de 28 de julio de 1936 considera como rebeldes, a los efectos del Código de Justicia militar, a “los que coarten la libertad de contratación o de trabajo o abandonen éste, ya se trate de empleados, patronos u obreros”. El Fuero del Trabajo, en su Declaración XI-2.a, estableció que “los actos individuales o colectivos que de algún modo turben la normalidad de la producción o atenten contra ella serán considerados como delitos de lesa Patria”. La ley de Seguridad del Estado de 29 de marzo de 1941 castigó “las coligaciones de patronos dirigidas a paralizar el trabajo y la huelga de obreros”. Asimismo, la ley de Rebelión militar de 2 de marzo de 1943 determinó que podían tener carácter de rebelión militar “los plantes, huelgas, sabotajes, uniones de productores y demás actos análogos cuando persigan un fin político y causen graves trastornos al orden público”.

- 
- —Legalización expresa. Con la muerte del general Franco en noviembre de 1.975 la situación política y social empezó a dar un cambio. Dos días después del fallecimiento del dictador, el entonces príncipe Juan Carlos de Borbón fue proclamado rey de España por las Cortes Españolas, dando comienzo la transición cuyo período comprendió desde el 1.975 hasta 1.982. En el ámbito sindical la moderación de las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT condujo a firmar diversos pactos sociales, entre ellos el Acuerdo Nacional de Empleo (1.981-1.982) con lo que se consiguió una notable paz social y se abrió un período de concertación entre organizaciones patronales (en especial la CEOE), sindicales (las más representativas) y el Ministerio de Trabajo.
  - 
  - —Asociacionismo sindical. Como en otros países el ejercicio de huelga está estrechamente ligado al derecho de sindicación o, cuanto menos, a la existencia de los movimientos sindicales tanto estuvieran legalizados como en situación de clandestinidad.

- Durante la dictadura de Franco las organizaciones obreras, arrinconadas en la clandestinidad se desarrollaron en los estamentos del propio Estado (especialmente en las estructuras de la organización sindical vertical) y la primera organización en actuar así, fue Comisiones Obreras (CC.OO.) a partir de 1.960 en Asturias, Cataluña, Madrid y las provincias vascas de Guipuzcoa y Vizcaya como movimiento al margen del sistema impuesto. Este movimiento obrero que siendo en sus inicios de carácter espontáneo impulsado por el Partido Comunista de España (PCE)<sup>148</sup>, movimientos cristianos obreros (JOC y HOAC)<sup>149</sup> estrechamente ligados al Partido Carlista y diferentes colectivos de izquierdas, incluidos los movimientos nacionalistas opuestos al régimen. Esa amalgama no se consolidaría como movimiento organizado hasta 1.966. La otra central sindical UGT prefirió mantenerse al margen y no colaboró con los órganos del Estado. Mientras que la otra central histórica CNT había quedado completamente desarticulada y sus cuadros, los que sobrevivieron a la dictadura, se hallaban en el exilio francés.

- 
- —Reconocimiento del derecho de huelga y derecho de asociación. Desaparecido el dictador, la legalización y su reglamentación, más o menos amplia, con condiciones y requisitos para el ejercicio de la huelga fue reconocida como herramienta de lucha sindical. La norma jurídica fue el RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, posteriormente modificado parcialmente por la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 11/1981, de 8 de abril y también jugó un papel muy decisivo la Constitución de 1.977.
  - 
  - Casi simultáneamente a la regulación de la huelga por el gobierno, se publicó la Ley 19/1977, de 1 de abril sobre la regulación del derecho de asociación sindical y el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, relativo al depósito de los estatutos de las organizaciones sindicales. Más tarde se promulgó la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) en 1.985 que atribuyó a los sindicatos el papel de interlocutores de la Administración pública y diez años más tarde en el ámbito penal se protegió el derecho de huelga en el art. 315 del Código penal aprobado por ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre en el que se manifiesta que “serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga. Pudiéndose agravar las penas en función de que se utilizara fuerza, violencia o intimidación”. Pero en sentido contrario, también los que actuaren en grupo o individualmente coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga, según el mismo artículo.

- 
- Podemos destacar por su importancia las siguientes huelgas.
  - :
  - a) Huelgas generales durante el periodo socialista. — Año 1.985 contra la ley de pensiones.
  - — Año 1.988 contra la política económica del gobierno.
  - — Año 1.992 contra el real decreto sobre fomento de empleo y protección por desempleo.
  - — Año 1.994 contra la reforma laboral del Gobierno. b) Huelga general durante el periodo popular.
  - — Año 2.002 contra el real decreto sobre la protección al desempleo y medidas de fomento del empleo.

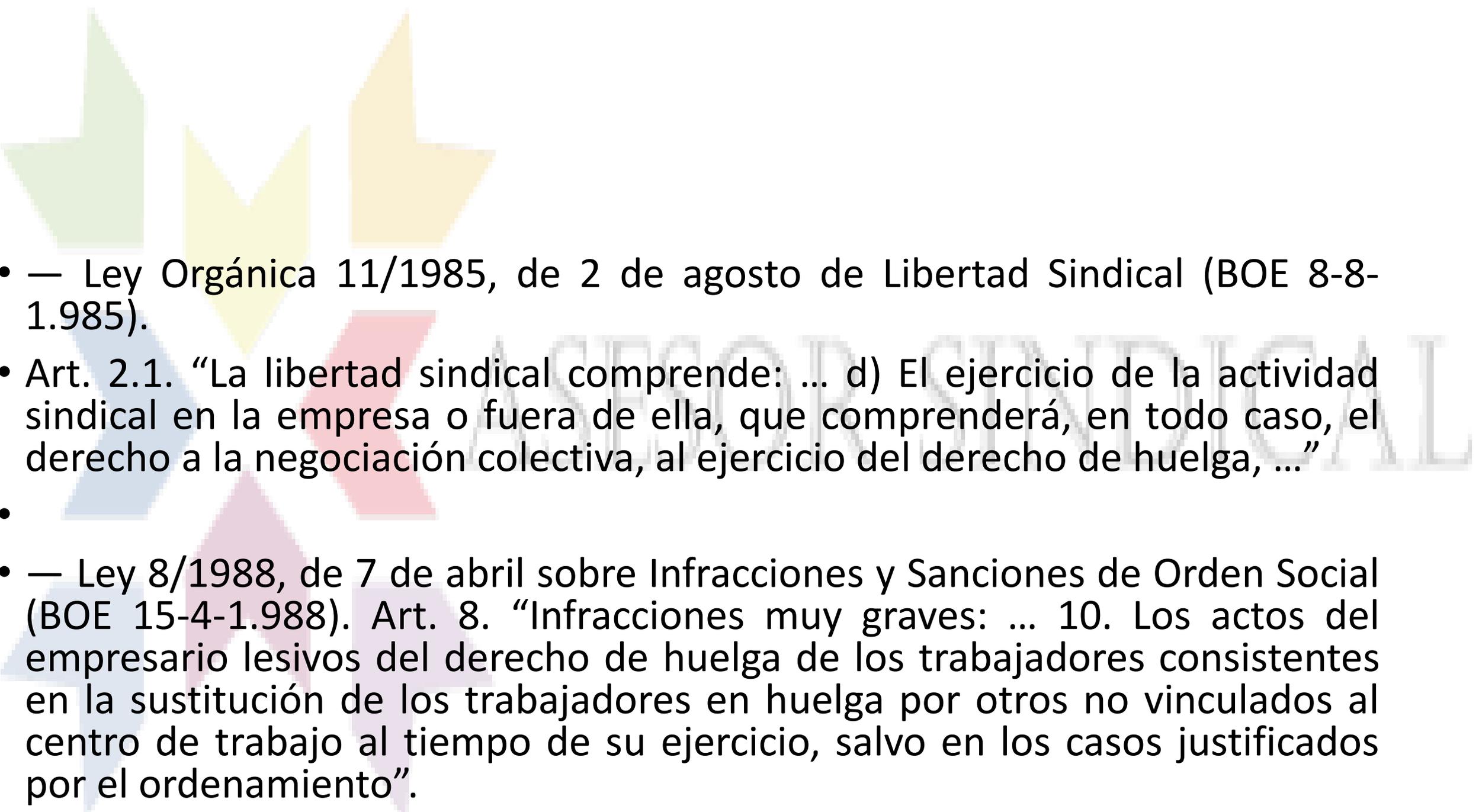
## 2.2. SITUACION ACTUAL.

- El actual período democrático de Juan Carlos I. La transición política propiamente dicha se estaba abriendo paso imparablemente con un protagonismo importante del movimiento obrero al llegar a una normalidad democrática diseñada por el primer presidente del Gobierno de la monarquía actual, Adolfo Suárez. En España la “nueva fuerza sindical” se hallaba muy extendida.

## 2.2.1. REGULACION DE LA HUELGA

- Son varias las normas de diferente rango, tanto las originarias de nuestro país como las internacionales incluidas en nuestro ordenamiento jurídico que regulan el derecho de huelga y también como es lógico están estrechamente relacionadas con el asociacionismo sindical. A saber:
- 
- — Constitución Española de 27 de diciembre de 1.978.
- Art. 28.2 “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”.
- Art. 37.2 “Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La Ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

- — Ratificación de los convenios de la OIT.
- España ha ratificado prácticamente todos los convenios de la Organización Internacional del
- Trabajo. Para el caso que nos ocupa podemos citar los siguientes: Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación el 20-04-1.977; Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva el 20-04-1.977 y Convenio 154 sobre la negociación colectiva el 11-09-1.985.
- 
- — Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (BOE 9-3-1.977). Sobre el derecho de huelga, se dedican los 16 primeros artículos. De ellos varios han sido modificados, matizados, reinterpretados o declarados inconstitucionales por el Tribunal Constitucional en la Sentencia el 8-4-1.981. Cabe citar que se puede renunciar al derecho de huelga si así se ha pactado en convenio colectivo y mientras esté vigente éste.

- 
- — Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical (BOE 8-8-1.985).
  - Art. 2.1. “La libertad sindical comprende: ... d) El 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, ...”
  - 
  - — Ley 8/1988, de 7 de abril sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social (BOE 15-4-1.988). Art. 8. “Infracciones muy graves: ... 10. Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento”.

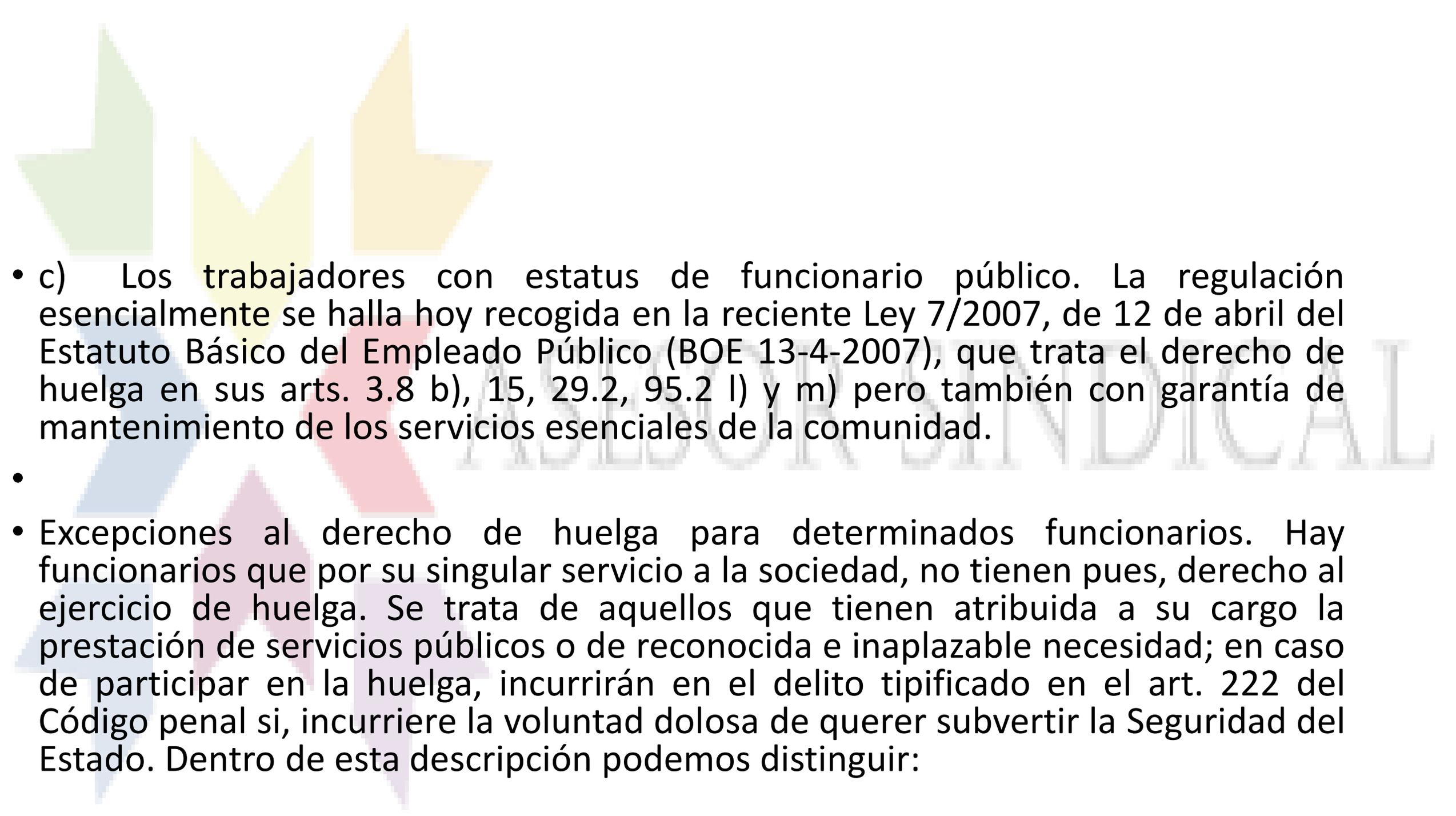
## 2.2.2. LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

- La sentencia que ha tenido más trascendencia es la nº 11/1981 (BOE 25-4-1.981, suplemento al nº 99). Esta sentencia considera la norma preconstitucional (RD-L 17/1977), actualmente vigente en parte, como provisional, comentando que habrá de ser aprobada una ley orgánica referente al derecho de huelga al objeto de cumplir con el mandato de la Constitución.

## 2.3. DERECHO AL EJERCICIO DE LA HUELGA.

- Son titulares del derecho de huelga todos los trabajadores que sean también titulares de un contrato de trabajo incluso, en los casos de una relación laboral de carácter especial, según lo establecido en el art. 2.2 de la LOLS. y en cambio quedan excluidos los militares, la guardia civil, los jueces, magistrados, fiscales y la policía nacional. Veamos con más detalle, los que tienen derecho al ejercicio de huelga:
- 
- a) Los trabajadores con relación laboral de carácter común.
- De acuerdo con el art. 1.1 y 2 del TRET son los trabajadores asalariados, que en virtud de su contrato de trabajo, prestan voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta y bajo la organización y dirección del empresario, siendo, por tanto, sus notas características, la dependencia al empresario o empleador en la realización del trabajo y la ajenidad respecto al negocio empresarial o unidad económica.

- b) Los trabajadores con relación laboral de carácter especial: Altos cargos directivos. Personal de Alta dirección (Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto); Personal del servicio doméstico. Empleados del hogar (Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto); Reclusos empleados en centro penitenciario. Los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios (Real Decreto 782/2001, de 6 de julio); Deportistas profesionales (Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio); Artistas en espectáculos públicos (Real Decreto 1435/1985 de 1 de agosto); Representantes de comercio. Personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas (Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto); Discapacitados trabajando en centros especiales. Minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo (Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio); Estibadores. El personal que trabaje en el servicio público de estiba y desestima de buques (Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo); Trabajadores del mar. Los que trabajan en el arte de la pesca (Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre) y Abogados dependientes económicamente de otros abogados. Abogados que prestan sus servicios con subordinación a despachos individuales o colectivos de abogados (Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre).

- 
- c) Los trabajadores con estatus de funcionario público. La regulación esencialmente se halla hoy recogida en la reciente Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 13-4-2007), que trata el derecho de huelga en sus arts. 3.8 b), 15, 29.2, 95.2 l) y m) pero también con garantía de mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
  - 
  - Excepciones al derecho de huelga para determinados funcionarios. Hay funcionarios que por su singular servicio a la sociedad, no tienen pues, derecho al ejercicio de huelga. Se trata de aquellos que tienen atribuida a su cargo la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad; en caso de participar en la huelga, incurrirán en el delito tipificado en el art. 222 del Código penal si, incurriere la voluntad dolosa de querer subvertir la Seguridad del Estado. Dentro de esta descripción podemos distinguir:

## 2.4. LOCK OUT

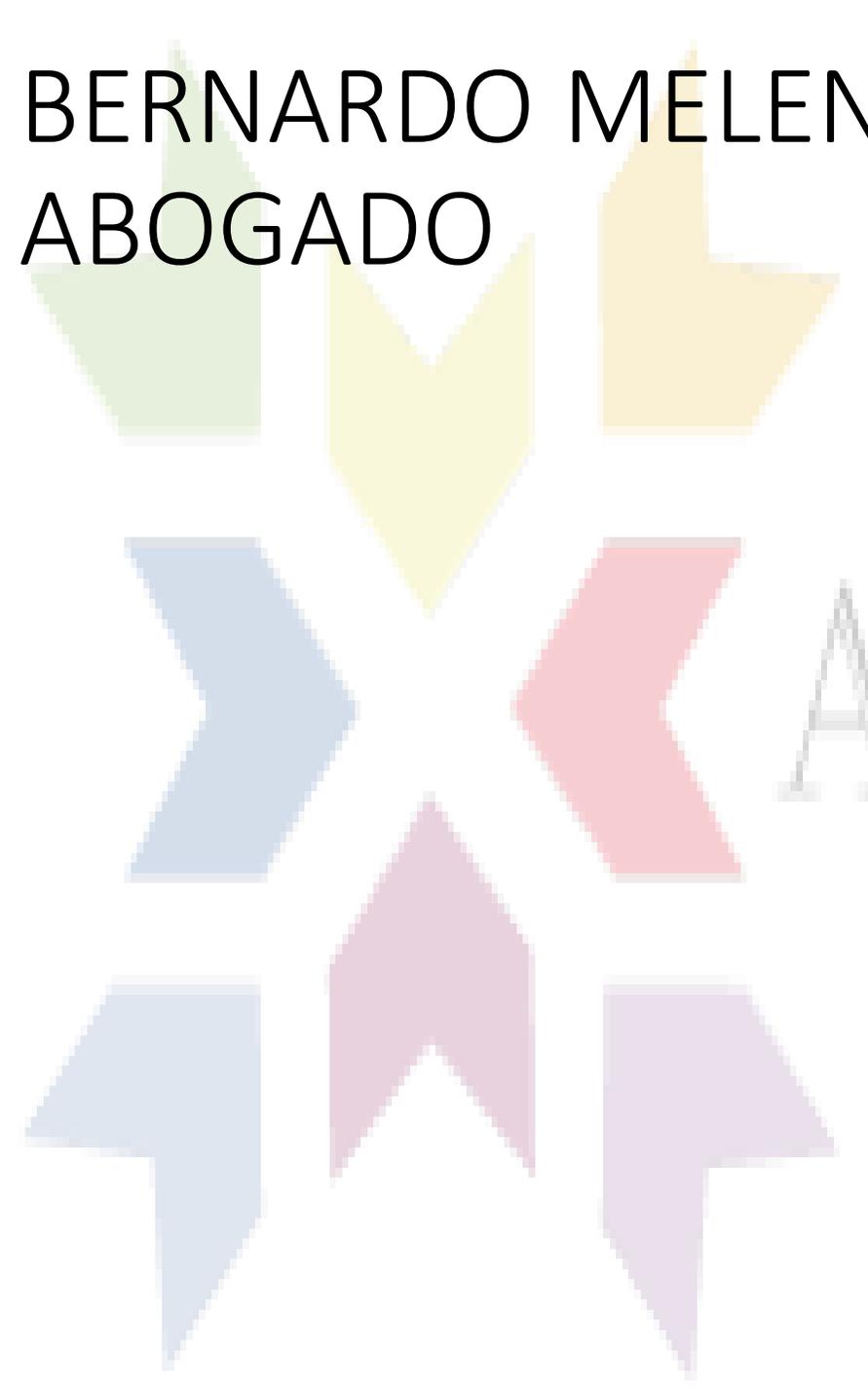
- En este ordenamiento está permitido el cierre patronal, al amparo del art. 12 del RD-L 17/1977. La licitud del lockout ha de enjuiciarse en relación a las causas que lo permitan y no en relación a la licitud o no de la huelga, puesto que la huelga puede ser lícita y darse las circunstancias para ser lícito el cierre patronal, o por el contrario, ser ilícita y no darse las circunstancias que justifique del cierre empresarial.<sup>150</sup>
- 
- No son admisibles los cierres patronales como medida preventiva para impedir la huelga o como acto de retorsión. El cierre ofensivo, tampoco de acuerdo con la doctrina del TCo. 8-41.981; y STSJ de Castilla y León —Burgos—, 6-2-92 [Ar. 574]. Ni el cierre empresarial político y de solidaridad, según STCo. 8-4-81 y 22-9-87. En definitiva, solamente serán lícitos los permitidos por la ley y perfilados por la jurisprudencia y doctrina jurisdiccional, siempre y cuando estén relacionados con fines laborales, de forma directa y debidamente motivados.
-

- Sólo está justificado por tres causas esenciales: a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas. Ese peligro ha de ser notorio, real e inminente, no bastando para hacerlo legítimo con las meras sospechas o con la simple posibilidad, aún no materializada de daños en las personas o las cosas); b) La ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias o peligro cierto de que ésta se produzca. En el supuesto de una huelga con ocupación de centros acompañado de insultos graves al director, con actuación de piquetes violentos sería una causa legítima, pero no es suficientemente justificado la simple ocupación de pasillos y escaleras sin violencia. y c) Que el volumen de asistencia o de irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción. En este supuesto los paros intermitentes darán lugar a un lockout legítimo cuando la planta debería funcionar permanentemente sin otras paradas que las programadas, que impiden trabajar a los operarios de otras dependencias, o bien que la situación laboral sea extremadamente difícil, y no sea posible dar ocupación a quienes pretendan ejercer su derecho al trabajo.

### 3.- CONCLUSION.

- Hoy hemos analizado la Huelga en ESPAÑA actual, para que lo hemos debido hacer un análisis breve de los factores históricos que llevaron a ese país al estado actual respecto de la institución de la huelga, que estamos estudiando para efectos de un análisis comparado, tanto respecto de nuestro régimen legal, como de otros países.

BERNARDO MELENDE SILVA  
ABOGADO



ASESOR SINDICAL