

AUTONOMÍA SUR SCA

El derecho fundamental de huelga

Documento de trabajo 03. Área jurídica

[Septiembre 2014]

Disposiciones legales y artículos básicos sobre el derecho fundamental de huelga de la legislación española

El derecho a la huelga es un derecho reconocido constitucionalmente en el art.28.2, estando localizado entre los de carácter fundamental. Lo desarrolla el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de Marzo y la STC 11/1981.

Titularidad del derecho de huelga

Es un derecho con un carácter peculiar, pues la titularidad del derecho de huelga es de carácter individual (es un derecho reconocido a cada uno de los trabajadores), pero su ejercicio es de naturaleza colectiva (ejercida por un grupo), no teniendo mucho sentido si no se realiza de esta forma. Sin embargo la Ley no exige un número mínimo de trabajadores para convocar una huelga.

La huelga puede ser convocada directamente por los trabajadores o por sus representantes. Son admisibles en nuestro Derecho por tanto las huelgas iniciadas por los trabajadores directamente, por los sindicatos o las convocadas por sus representantes unitarios en la empresa o centro de trabajo.

Se trata de un derecho irrenunciable e indisponible, esto implica que cualquier pacto o cláusula en un contrato que suponga la renuncia o cualquier otra restricción, será nulo. Si es posible en cambio, que mediante convenio colectivo se pueda renunciar al ejercicio de este derecho durante su vigencia, previo compromiso de las partes del cumplimiento de lo establecido en el mismo (son las llamadas cláusulas de paz laboral).

¿Quién puede ejercer el derecho de huelga?



La huelga es una medida de presión que consiste en la cesación del trabajo y que puede ser adoptada por aquellas personas que prestan servicios para otro mediante contrato de trabajo, independientemente que lo hagan en el ámbito privado o en el público. La finalidad de la misma es la defensa de los intereses de los trabajadores y la mejora de sus condiciones.

Incluso el Tribunal Constitucional ha reconocido éste derecho a los extranjeros que carecen de autorización para trabajar.

Con respecto a los funcionarios públicos, también tienen reconocido este derecho con el límite del mantenimiento de unos servicios esenciales a la comunidad (no se incluyen a los miembros de las Fuerzas Armadas ni a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, autonómicas y locales).

3

¿Cuál es el contenido del derecho de huelga?

- Participar de forma voluntaria tanto en los actos preparatorios como en el desarrollo de la huelga.
- Adherirse a la huelga cuando ya haya sido convocada.
- Incorporarse al trabajo de forma voluntaria cuando el trabajador lo decida y sin que a ello pueda negarse el empresario.

¿Es obligatoria que la huelga sea convocada por los sindicatos o por los representantes legales?

La decisión puede ser llevada a cabo directamente a los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, para ello se constituirá una asamblea en la que se



decidirá por mayoría simple de los trabajadores que hayan ejercido su derecho al voto, la declaración de huelga. La votación será secreta y esto deberá recogerse en un acta.

¿Cuántos trabajadores son necesarios para solicitar la celebración de la asamblea?

4

La Ley no exige un número mínimo de trabajadores de la plantilla para solicitar dicha celebración.

¿Cuáles son los requisitos formales que deben cumplirse para que sea legal una huelga?

- Debe haber un acuerdo expreso de iniciación de huelga por parte de los trabajadores (directamente por ellos reunidos en asamblea o mediante sus representantes legales) o de las organizaciones sindicales.
- Comunicación al empresario (o en su caso a las organizaciones empresariales afectadas) y a la autoridad laboral; en ambos casos deberá realizarse por escrito (en la misma, deberá identificarse los miembros del comité de huelga).
- Designación de un comité de huelga que será quien represente a los trabajadores en huelga.
- Fijación de unos servicios de seguridad y mantenimiento si fueran necesarios. Es una de las facultades de policía que tiene el empresario, pero no puede fijarse unilateralmente por éste, sino que deberá hacerlo de manera conjunta con el comité de huelga. La finalidad de estas medidas no podrán ser evitar el



funcionamiento normal de la empresa (en caso de desacuerdo podemos acudir a los Tribunales).

- Dar la publicidad necesaria en el caso de huelgas en servicios públicos antes del inicio de la huelga.
- Establecer unos servicios mínimos cuando la huelga afecte a servicios esenciales de la comunidad.

¿Si la huelga afecta a varias empresas, hay que constituir un comité de huelga por cada una?

No es necesario, podrá constituirse uno sólo que represente a los trabajadores en huelga (a nivel provincial, autonómico,..).

¿Con cuánto tiempo de antelación tengo que comunicar la huelga?

La huelga habrá de comenzar como mínimo 5 días naturales después de producida la notificación al empresario y a la autoridad laboral (es recomendable que se realice por burofax o correo certificado).

En el caso de que la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier servicio público, el preaviso a la empresa y a la Autoridad Laboral, será de diez días naturales (la comunicación deberá tener suficiente magnitud para que los usuarios que puedan verse afectados tengan conocimiento de la huelga).

Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que



los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma.

El preaviso es un elemento muy importante, puesto que la falta injustificada de este requisito puede dar lugar a que la huelga pueda ser declarada ilegal.

Los piquetes informativos

6

Los piquetes tienen el derecho a informar sobre la huelga así como pedir la solidaridad de otros trabajadores siempre y cuando se realice de forma pacífica y respetando los trabajadores no huelguistas. Entre sus actividades están las de repartir propaganda, informar a los trabajadores sobre los motivos de la huelga. Son un elemento fundamental del derecho de huelga.

Las medidas de coacción y violencia se convierten en actuaciones ilícitas, pudiendo ser esos trabajadores, atendiendo a la gravedad de sus actos, objeto de sanciones, despido o exigírseles responsabilidad penal.

¿Puede el empresario contratar a otros trabajadores para que cubran los puestos de los huelguistas?

No, la Ley es clara con respecto a esta cuestión, así el Real Decreto Ley 17/1977 en su artículo 6 punto 5 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 7 de este artículo “.



Además, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en su artículo 8 apartado 10, considera esta sustitución como una infracción muy grave.

Incluso puede considerarse ilegal que el empresario sustituya a trabajadores huelguistas por otros que estén vinculados con la empresa pero que pertenezcan a otro centro de trabajo; esto se puso de manifiesto en la sentencia del TSJ de Galicia de 17 de Febrero de 1998.

¿Cuáles son los efectos de la huelga sobre la relación laboral?

El ejercicio del derecho de huelga produce el efecto de suspender el contrato así como la pérdida del salario que será proporcional a la duración de la misma. Se incluye: salario base, complementos salariales y conceptos como la parte proporcional de las pagas extra y parte proporcional del descanso semanal (sólo del tiempo de duración de la huelga). Sin embargo no podrá afectar a las vacaciones ni en su tiempo ni en su retribución.

Durante el periodo de huelga el trabajador se encuentra en una situación de alta especial a efectos de seguridad social, estando protegido por este sistema, sin embargo se suspende la obligación del empresario y trabajador de cotizar.

¿Cuándo puede ser declarada una huelga ilegal?

En primer lugar destacar que esto no es competencia del empresario, ni hay tampoco un control administrativo o judicial previo al inicio de ésta. Lo normal es que la calificación se produzca una vez terminada la huelga.

Pueden considerarse ilegales:



- Huelgas rotatorias, estratégicas, de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el trabajo distinta a la huelga.
- Las políticas, sin embargo no están considerada como tales las dirigidas contra la política social llevada a cabo por el Gobierno y cuya finalidad sea la consecución de mejoras en el ámbito laboral y social.
- Huelga de solidaridad o apoyo, salvo que afecte al interés profesional de los huelguistas. Sin embargo no son ilegales las huelgas cuyo fin es presionar a la empresa que haya despedido a trabajadores para que sean readmitidos, ni tampoco las convocadas por un sindicato en solidaridad con sus afiliados.
- Las huelgas cuyo objeto sea modificar lo establecido, dentro de su periodo de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o establecido por laudo arbitral. Esto no implica que no pueda acudir a la huelga si esta no tiene como finalidad alterar lo pactado.
- Aquellas que no han cumplido los requisitos legales (preaviso, constitución del comité de huelga,...).
- Las abusivas, es decir las que produzcan en la empresa daños desproporcionados.
- Las huelgas con ocupación del centro de trabajo, sin embargo no está prohibido que los representantes legales y las organizaciones sindicales puedan ejercer su derecho de reunión en el mismo para el desarrollo de la huelga. Tampoco impide que los trabajadores puedan permanecer de forma pacífica en sus puestos de trabajo durante la huelga hasta que la empresa indique el abandono.

¿Cuáles son las consecuencias si se declara la huelga ilícita?

Pueden interponerse sanciones a los participantes y si ha habido un incumplimiento grave y culpable puede incluso imponerse una sanción de despido.



Otro aspecto muy importante es que el empresario durante el periodo de huelga declarada ilícita puede dar de baja al trabajador a efectos de seguridad social; además las ausencias al trabajo pueden computarse a efectos de despido objetivo.

Podría incluso el empresario sustituir a estos trabajadores, ya que la prohibición de esquirolaje se refiere sólo a huelgas legales.

