

## **TEMA 9.- HUELGA Y MEDIDAS DE CONFLICTO (I)**

ÍNDICE: 1. EL CONFLICTO COLECTIVO Y LAS MEDIDAS DE CONFLICTO. 1.1. Concepto y tipos de conflicto colectivo laboral; 1.2. Las medidas de conflicto y el concepto de huelga. 2. FUENTES NORMATIVAS DEL DERECHO DE HUELGA 3. LA TITULARIDAD DEL DERECHO. 4. MODALIDADES DE HUELGA ILÍCITAS 4.1. Huelgas ilícitas por su finalidad; 4.2. Huelgas y medidas de conflicto abusivas

### **1. El conflicto colectivo y las medidas de conflicto**

#### 1.1. Concepto y tipos de conflicto colectivo laboral

El “conflicto” es una situación social consistente en la discrepancia o contraposición de posiciones o intereses de distintas personas o grupos humanos. Como es sabido, esta realidad está presente en todos los ámbitos de la vida humana, incluyendo las relaciones de trabajo. A este respecto, destacan particularmente los conflictos que tienen lugar entre empresarios y trabajadores por razón de la posición que ocupan en el sistema productivo y en la relación jurídica de trabajo asalariado. Llamaremos a estas discrepancias **conflictos laborales**. Por supuesto, en el ámbito laboral puede haber otras formas de conflicto, como por ejemplo, los conflictos interpersonales entre trabajadores, pero el Derecho del Trabajo solo se ocupa de ellas en la medida en que terminen generando conflictos entre las dos partes del contrato de trabajo y por eso referimos solo a estos últimos el término “conflicto laboral”.

Los conflictos laborales pueden ser **individuales, plurales o colectivos** en función del tipo de intereses que entran en contraposición cuando dicho conflicto se expresa o manifiesta. Así, los conflictos son individuales cuando afectan a los intereses de un solo trabajador, son plurales cuando afectan a los intereses de varios trabajadores y son colectivos cuando afectan a los intereses colectivos de un grupo genérico de trabajadores.

En el Tema 1 (epígrafe 2) hemos definido el **interés colectivo** como un interés privado, genérico, abstracto e indivisible que se atribuye a un grupo de trabajadores o de empresarios caracterizado por una circunstancia “objetiva” que lo delimita. Así, por ejemplo, el interés colectivo puede afectar a todos los trabajadores de una empresa, de un sector de actividad, de una categoría o grupo profesional, de una ubicación geográfica o cualquier combinación de los elementos anteriores. Por otra parte, también la adscripción a grupos sociales vinculados a características personales (como el sexo/género, la etnia o raza, la edad o la discapacidad), puede configurar intereses colectivos referidos a las relaciones laborales.

Este interés colectivo va más allá de la mera agregación de intereses individuales y se refiere a la posición objetiva de interés de las personas que en un momento determinado pudieran adscribirse al correspondiente grupo. Por otra parte, como también hemos visto, en el tema 1, los individuos no pueden identificar ni gestionar por sí solos el interés colectivo, que exige la existencia de una

representación; así pues, para que exista un conflicto colectivo manifiesto, debe existir un sujeto colectivo que lo identifique y lo exprese de algún modo.

### Consejos para el examen: cómo distinguir los conflictos plurales de los colectivos

- Un error habitual de los alumnos es considerar que los conflictos colectivos afectan “a un número muy grande de personas” y los conflictos “plurales” afectan “a un número pequeño de personas”. Esto no es correcto.

Ciertamente, en la práctica es difícil encontrar conflictos plurales que afecten a un número muy grande de personas, porque estos son muy difíciles de gestionar sin acudir a la representación de intereses colectivos; por otra parte, también es frecuente que los conflictos colectivos afecten a un número muy amplio de personas, porque, de lo contrario, puede suceder que sea imposible configurar un grupo abstracto, o aunque lo fuera, podrían existir pocos incentivos para identificar un conflicto colectivo. Sin embargo, en términos conceptuales, el número de personas no tiene nada que ver con el carácter colectivo o plural del conflicto.

- Las preguntas que nos tenemos que hacer para distinguir entre estos dos tipos de conflicto son las siguientes:
  - **¿Existe un sujeto colectivo que haya identificado el conflicto?** → Si no hay ningún sujeto colectivo que identifique o exprese el conflicto, desde el punto de vista jurídico no existe un conflicto colectivo, porque este no es manifiesto. Ciertamente, desde otras disciplinas podría considerarse que existe un conflicto “latente”, pero estos no tienen consecuencias jurídicas. Los trabajadores podrían unir sus esfuerzos sin acudir a los representantes, pero entonces se trataría simplemente de un conflicto plural.
  - **¿Existe un grupo abstracto o genérico de trabajadores?** → Para que el conflicto sea colectivo, tiene que existir una categoría abstracta que vaya más allá de una mera suma o agregado de trabajadores, independientemente de quienes vayan a ser en un momento dado las personas que pertenecen a esa categoría. *Ejemplo:* los trabajadores de la construcción de la provincia de Cádiz.
  - **¿Los intereses en juego se refieren a esta posición abstracta?** → Para que el conflicto sea colectivo, el interés en juego se refiere a esta posición abstracta, es decir, a todas las personas que en un momento dado encajen en la categoría y no a un número fijo de personas.
- *Ejemplo:* El comité de empresa considera que el empresario no está aplicando el convenio colectivo de empresa que está en vigor.
  - Existe un sujeto colectivo: el comité de empresa
  - Existe un grupo abstracto: “todos los trabajadores de la empresa”.
  - El interés se refiere al grupo abstracto: aunque se sepa en un momento dado quiénes son

exactamente los trabajadores de la empresa, la cuestión no es solo que el empresario les aplique el convenio a estas personas en un momento dado, sino que lo haga siempre, para todos los trabajadores de la empresa actuales o futuros.

- Por supuesto, los trabajadores de la empresa podrían manifestar el conflicto a sin acudir a la representación y respecto a sus casos particulares, pero entonces no nos encontraríamos ante un conflicto colectivo, sino individual o plural.

Por otra parte, los conflictos colectivos pueden ser *jurídicos* o de *regulación de intereses*<sup>1</sup>.

- Los conflictos jurídicos son los que versan sobre la aplicación o interpretación de una norma jurídica o de una relación jurídica.

*Ejemplo:* si el comité de empresa afirma que el empresario no está cumpliendo el convenio colectivo, se trata de un conflicto jurídico de aplicación. En cambio, si dice que el empresario está aplicando mal el convenio colectivo, se trata de un conflicto jurídico de interpretación. A veces es difícil distinguir en la práctica entre uno y otro, pero en todo caso, ambos serían jurídicos.

- Los conflictos de regulación de intereses son los que pretenden la creación, modificación o extinción de una norma jurídica o de una relación jurídica. En ocasiones, se les denomina “conflictos económicos” o “conflictos de intereses”, pero en mi opinión es más preciso el término “regulación de intereses”.

*Ejemplo:* si el comité de empresa quiere que la empresa llegue a un acuerdo para firmar un convenio que establezca determinados derechos para los trabajadores, se trata de un conflicto de regulación de intereses.

La diferencia entre estos dos tipos de conflictos es importante porque, como veremos en el tema 11, solo puede acudirse a la jurisdicción para resolver conflictos jurídicos. En cambio, tanto en los conflictos jurídicos como en los conflictos de regulación de intereses, las partes pueden acudir a la negociación -utilizando, en su caso, medidas de conflicto para presionar a la contraparte- o a los mecanismos alternativos de resolución de conflictos (como los que se verán en el tema 11).

#### **Consejos para el examen: cómo distinguir los conflictos jurídicos de los conflictos de regulación de intereses**

- La mejor manera de distinguir entre un conflicto jurídico y un conflicto de regulación de intereses es acudir a los **argumentos** utilizados por el sujeto colectivo que lo expresa o manifiesta. Si los argumentos son jurídicos, se trata de un conflicto jurídico y si no son jurídicos, es un conflicto de

<sup>1</sup> En realidad, los conflictos individuales también pueden ser jurídicos o de regulación de intereses, pero nosotros en esta asignatura solo vamos a ocuparnos de los conflictos colectivos. Aunque los conflictos individuales de regulación de intereses existen (por ejemplo, un trabajador que no está contento con lo que gana y quiere negociar mejores condiciones en su contrato de trabajo), la normativa laboral no les presta demasiada atención.

regulación de intereses.

- Si el sujeto colectivo no argumenta sus posturas, entonces habrá que atender a cuáles son sus pretensiones (qué es lo que quiere). Si quiere que se aplique una norma o una relación jurídica, es un conflicto jurídico y si pretende que una norma o relación jurídica no se aplique, se modifique o que se cree una nueva, estaremos ante un conflicto de regulación de intereses.
- Esto quiere decir que, en la práctica, una misma situación puede calificarse como conflicto jurídico o de regulación de intereses en función de cómo lo exprese o manifieste el sujeto colectivo que identifica y gestiona los intereses colectivos en juego.

## 1.2. Las medidas de conflicto y el concepto de huelga

En los conflictos colectivos laborales es muy habitual que las partes acudan a determinadas “medidas de conflicto” o “medidas de presión”, que sirven para exteriorizar y visibilizar el conflicto y para forzar a la parte contraria a que la resolución del conflicto sea lo más favorable posible para los intereses de la parte que las ejerce. Así, por ejemplo, podrían calificarse como medidas de conflicto las campañas en las redes sociales, las manifestaciones, los encierros, las “huelgas de hambre”, la publicidad de carteles o “memes”, los comunicados, la recolección de firmas, el boicot de los productos de la empresa, las notas de prensa, la intervención en la radio o en la televisión, los piquetes informativos, etc.

La Constitución Española reconoce en su art. 37.2, el derecho de los empresarios y trabajadores a adoptar medidas de conflicto colectivo. Sin embargo, esto no quiere decir que todas estas medidas sean lícitas o legítimas. Así, por ejemplo, los piquetes violentos, la destrucción del material de la empresa y las agresiones al empresario o a las personas que ejercen el poder de dirección son conductas claramente ilegales. También veremos (epígrafe 2.4 de este tema) que actualmente la ley prohíbe las medidas de conflicto que supongan alteraciones de la producción distintas de la huelga.

Los empresarios normalmente tienen menos necesidad de acudir a medidas de conflicto que los trabajadores, dado que generalmente se encuentran en una posición de poder, desde el punto de vista social, económico y jurídico. Por supuesto, en principio también pueden acudir a medidas de conflicto, pero estas serían ilegales cuando constituyeran un uso abusivo o desviado de los poderes empresariales, como sucede con las “listas negras” sindicales o los despidos o sanciones llevados a cabo como represalias por el ejercicio de un derecho.

La medida de conflicto más importante en lo que refiere a los trabajadores es la huelga, a la que dedicaremos la mayor parte de los temas 9 y 10. Como veremos en el próximo tema, los empresarios tienen una medida de conflicto específica, que se denomina “cierre patronal”, pero está regulada de modo mucho más restrictivo que la huelga.

La **huelga** es una medida de presión que consiste en el cese temporal y colectivo de la prestación de trabajo, acordado por un grupo de trabajadores o por un sujeto colectivo que lo representa en

defensa de sus intereses colectivos.

## **2. Fuentes normativas del derecho de huelga**

El derecho de huelga está reconocido en el art. 28.2 de la Constitución Española.

Por su ubicación en el texto constitucional, tiene el carácter de derecho fundamental en sentido estricto. Por lo tanto, tiene todas las garantías propias de los derechos fundamentales, que se estudiaron respecto a la libertad sindical en el Tema 2 (epígrafe 1.2), que exponemos aquí de manera más sintética:

-El desarrollo del derecho de huelga solo puede hacerse a través de una ley orgánica (art. 81 CE), que deberá respetar su *contenido esencial*.

-Conforme a lo previsto en el art. 10.2 CE, el contenido de este derecho debe interpretarse conforme a lo previsto en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados internacionales sobre estas materias ratificados por España.

-El derecho de huelga goza del régimen de protección específico de los derechos fundamentales (art. 53.2 CE). Por tanto, para reclamar la vulneración del derecho dentro del ordenamiento interno puede acudir a un procedimiento judicial especial, caracterizado por ser preferente y sumario, que en la actualidad se encuentra regulado en los artículos 177-184 de la [Ley Reguladora de la Jurisdicción Social](#).

-Los actos contrarios al derecho de huelga son nulos de pleno derecho y no pueden desplegar efectos jurídicos.

-Por último, naturalmente, también se aplica a la huelga -como al resto de los derechos fundamentales- el mecanismo probatorio conocido como *redistribución* (o también inversión o traslado) *de la carga de la prueba* (art. 96.1 [LRJS](#)), que ya hemos estudiado en lo que respecta a la libertad sindical.

Aunque ciertamente la huelga debería estar regulada por una ley orgánica, en la práctica no se ha promulgado ninguna hasta la fecha. Esto se debe a que se trata de una materia muy sensible para los interlocutores sociales, de un lado porque la huelga es el principal instrumento de presión de los trabajadores para la defensa de sus intereses colectivos y de otro lado porque puede resultar muy dañina para los intereses empresariales. Por este motivo, se ha procurado alcanzar un acuerdo entre los interlocutores sociales para determinar la regulación de la huelga, pero, al mismo tiempo, precisamente por lo delicado de la materia, este acuerdo resulta muy difícil de alcanzar, al menos en el contexto del sistema de relaciones laborales español. En su día llegó a aprobarse un Proyecto de Ley Orgánica de Huelga por el Congreso de los Diputados en el año 1993, que contaba con el apoyo de los sindicatos, pero no de la patronal; sin embargo, las cortes generales se disolvieron por la convocatoria de elecciones anticipadas y el proyecto quedó caducado antes de ser aprobado por el Senado.

En su defecto, se sigue aplicando una norma preconstitucional, que fue precisamente la que legalizó la huelga en la transición a la democracia del régimen franquista, el [Real-Decreto Ley nº 17 de 1977 de Relaciones de Trabajo](#), una norma que a mi juicio es obsoleta e insuficiente para abordar la

problemática de la huelga en el régimen constitucional y mucho menos en el momento actual. Esta norma fue impugnada ante el Tribunal Constitucional, que se pronunció sobre ella en la importantísima [sentencia 11/1981](#).

En dicha sentencia se establece que la huelga puede estar regulada por Real-Decreto Ley y no por Ley Orgánica por tratarse de una norma anterior a la Constitución, que, por tanto, no se ve sometida a sus exigencias formales. Sin embargo, se entiende que el contenido material de esta regulación tiene que respetar el contenido esencial del derecho de huelga establecido en el art. 28.2 CE. A estos efectos, declara que algunos preceptos, o incluso algunos incisos dentro de un precepto, son inconstitucionales y que algún otro inciso solo es constitucional si se interpreta de determinada manera. Por ello, el fallo de esta sentencia resulta absolutamente esencial para entender y aplicar la normativa. Al margen de esta concreta sentencia del TC, lo cierto es que, dado que la regulación vigente de la huelga es incompleta y no se adapta suficientemente a la realidad moderna, en esta materia resulta especialmente importante la consideración de la jurisprudencia.

#### **TRUCOS PARA EL EXAMEN:**

Aunque los alumnos siempre deben estudiar con la normativa aplicable, en este caso el estudio y el uso de la legislación debe complementarse necesariamente con el fallo de la citada STC 11/1981. Si esto no se tiene en cuenta, pueden llegarse a conclusiones erróneas.

Así, por ejemplo, muchos alumnos han cometido errores muy graves en sus exámenes prácticos por aplicar directamente preceptos o incisos que han sido declarados inconstitucionales. Para evitar esto deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

-Es indispensable tomar en consideración el fallo de la STC 11/1981, utilizándolo como parte de la "legislación" a utilizar.

-Al estudiar la teoría, deberán de advertirse las referencias continuas que se hacen en los apuntes a esta sentencia o a los aspectos inconstitucionales del Real Decreto-Ley.

-Las legislaciones comerciales incluyen normalmente una explicación en los incisos o preceptos declarados inconstitucionales. Igualmente, la [versión del BOE](#) incluye referencias y explicaciones a la inconstitucionalidad o constitucionalidad condicionada de algunos preceptos e incisos. Por lo tanto, es necesario atender a estas referencias.

### **3. La titularidad del derecho**

La huelga es un derecho de **titularidad individual**, pero **ejercicio colectivo**. Esto quiere decir que los titulares del derecho son los trabajadores individualmente considerados, pero que estos no pueden ejercer este derecho de manera individual, sin sumarse a otros trabajadores. Deberá existir una convocatoria de huelga dirigida a un colectivo de trabajadores determinado. Dicha convocatoria

no corresponde a los trabajadores como individuos, sino normalmente a los sujetos colectivos (como veremos en el tema 10, en el ordenamiento español también se admite la convocatoria de un grupo de trabajadores sin representación). Ahora bien, una vez establecida la convocatoria, solamente los trabajadores individualmente considerados pueden decidir si se suman o no a ella y cualquier injerencia en esta decisión podría vulnerar su derecho fundamental a la huelga.

El art. 28.2 CE dice que “*se reconoce el derecho de huelga a los trabajadores para la defensa de sus intereses*”. Por lo tanto, el derecho de huelga solo puede predicarse de las personas que se encuentran en una determinada posición objetiva (la de “trabajadores”).

- Por definición, la huelga solo se aplica al desempeño de una *actividad profesional*. Por lo tanto, las llamadas “huelgas de estudiantes”(como el “paro académico” definido en la Ley Orgánica de Universidades) no son huelgas en sentido técnico-jurídico, ni se ven amparadas por el derecho fundamental. Lo mismo sucede con las medidas de conflicto que pudieran adoptar los desempleados o pensionistas.
- A grandes rasgos se entiende que los trabajadores *autónomos* no son tampoco titulares del derecho a huelga en sentido estricto, ni siquiera cuando no tengan trabajadores a su servicio y sean económicamente dependientes de otro empresario (TRADE). La ley solo permite a los autónomos “el ejercicio de la actividad colectiva en defensa de sus intereses” (art. 19 del Estatuto del Autónomo), lo que nos remitiría simplemente a las medidas de conflicto colectivo (art. 37.2 CE) pero no al derecho de huelga, que se refiere a la suspensión de la relación de trabajo. Así pues, los “paros de autónomos” -por ejemplo, los de pequeños transportistas o taxistas- podrían implicar incumplimientos contractuales con las empresas clientes, o bien simplemente implicarían una cesación de actividad -si no tienen compromisos adquiridos- que, por supuesto, no impide el devengo de las cuotas de seguridad social. Ahora bien, la falta de regulación del paro de autónomos implica también que no existe una regulación específica de la garantía de los servicios esenciales de la comunidad, que a veces se ve comprometidos en estas medidas de conflicto.
- Por supuesto, el derecho a la huelga no ampara de ningún modo a los *empleadores*, es decir, a las empresas o autónomos que tienen trabajadores asalariados. De hecho, los empresarios tienen obligación de proporcionar trabajo a los trabajadores que presten servicios para ellos (art. 30 ET) y, naturalmente, de pagarles su salario. Como veremos en el tema 10, existe una medida empresarial llamada “cierre patronal”, que permite cerrar la empresa temporalmente sin pagar el salario a los trabajadores, pero su uso está muy limitado por el legislador y por el Tribunal Constitucional.
- En lo que respecta a los *funcionarios públicos*, se entiende que estos están incluidos en la referencia a los “trabajadores” del art. 28.2 CE, por cuanto, como hemos visto en el Tema 2, el derecho a la huelga forma parte del derecho a la actividad sindical en su dimensión colectiva y, por otra parte, como también se ha visto, los funcionarios son titulares de la libertad sindical. De cualquier modo, al margen del posible debate sobre su inclusión o no en el texto constitucional, la ley ordinaria reconoce expresamente el derecho a la huelga de todos los empleados públicos, incluyendo a los funcionarios [art. 15 c) EBEP]. Aunque el

RDL de Relaciones de Trabajo de 1977 no regula expresamente la huelga de los funcionarios (según interpreta la STC 11/1981), en la práctica se viene aplicando también a este colectivo de manera analógica, por no existir una regulación específica.

- No obstante lo anterior, los miembros de las Fuerzas Armadas y de todos los cuerpos sometidos a disciplina militar (como la Guardia Civil), no tienen, como hemos visto, derecho a la libertad sindical, ni tampoco derecho de huelga (art. 7.2 y 42.1 LO 9/2011, art. 12 LO 11/2007). Adicionalmente, el legislador español ha optado por prohibir la huelga de todos los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, aunque tengan reconocida la libertad sindical [art. 6.8 LO 2/1986 y 8.3 a) LO 9/2015].
- Resulta dudoso determinar si los jueces y magistrados tienen derecho a huelga. Como hemos visto, el legislador español no les reconoce libertad sindical, sino solamente libertad para integrarse en asociaciones profesionales, aunque, como hemos visto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT les atribuye este derecho. En este contexto, algunos autores argumentan que, dado que los jueces y magistrados integran uno de los tres poderes del Estado, no pueden ponerse en huelga, como tampoco puede hacerlo el Gobierno o el Parlamento. De cualquier modo, en el pasado se han llegado a producir algunas “huelgas de jueces”, pero no tenemos jurisprudencia al respecto.
- Por último, los extranjeros podrán ejercer el derecho a huelga en las mismas condiciones que los españoles.

## **4. Modalidades de huelga ilícitas**

### **4.1. Huelgas ilícitas por su finalidad**

Como hemos visto, el art. 28.2 CE reconoce el derecho fundamental a la huelga de los trabajadores “*para la defensa de sus intereses*”. Hay que partir de la base de que, si no existiera una protección específica, la huelga constituiría un incumplimiento contractual, dado que los trabajadores están obligados contractualmente a prestar los servicios acordados. En cambio, en los Estados sociales y democráticos de Derecho se reconoce la huelga como un derecho, habitualmente protegido al máximo nivel, porque se considera que es un instrumento indispensable para la defensa de los intereses de la clase trabajadora o, en su caso, de determinados colectivos de trabajadores, en un contexto de desigualdad de poder entre trabajadores y empresarios que es inherente al modo de producción capitalista. Ahora bien, es posible que en algunos casos que el derecho de huelga se ejerza de manera desviada, al margen de los fines que justifican su reconocimiento como derecho básico de los trabajadores. En estos supuestos, se produciría un daño al empresario que no estaría justificado por una finalidad social. Por esto resulta legítimo que el legislador, dentro del respeto al contenido esencial del derecho de huelga, prohíba algunas huelgas en base a los objetivos o fines que persiguen. En todo caso, estas limitaciones deben interpretarse de manera restrictiva

<b>Trucos para el examen:</b>
-------------------------------

Es muy habitual que los alumnos cometan el error de confundir la legalidad de una huelga con sus propias percepciones personales acerca de la adecuación o conveniencia de las reivindicaciones de los convocantes. Así pues, es posible que consideren que una huelga es ilegal porque las pretensiones de los trabajadores son absurdas o excesivas o, al contrario, que afirmen que una huelga es legal porque perciban que sus peticiones son justas y apropiadas. Por eso es muy importante separar el plano jurídico del plano de las valoraciones personales sobre los objetivos de la huelga. Ciertamente, las huelgas pueden ser ilícitas por sus objetivos o fines, pero esta calificación debe sustentarse en argumentos jurídicos y no en motivos políticos, éticos o de oportunidad.

Las huelgas pueden plantearse como mecanismo de presión en cualquier conflicto laboral de carácter colectivo, ya sea de regulación de intereses o de carácter jurídico. En el conflicto de regulación de intereses, desde una perspectiva jurídica solo corresponde al convocante la determinación de los intereses colectivos en juego; el observador externo puede ciertamente opinar que este sujeto colectivo ha actuado mal, e incluso irresponsablemente, pero esa opinión no tiene consecuencias jurídicas. Incluso en el conflicto jurídico, los trabajadores pueden ponerse en huelga legalmente para defender una interpretación de las normas que consideramos claramente errónea.

En particular, el art. 11 del RDLRT prohíbe las huelgas políticas, de solidaridad y novatorias.

- Las *huelgas políticas* son aquellas que se dirigen a una finalidad distinta de la defensa de los intereses de los trabajadores. El art. 11.1 RDLRT se refiere específicamente a las huelgas ajenas al interés “profesional” de los trabajadores, pero la STC 11/1981 ha matizado que deben considerarse admisibles las huelgas relacionadas con los intereses de los trabajadores como clase, aunque no se refieran a aspectos estrictamente profesionales.

Así, por ejemplo, son perfectamente aplicables las huelgas contra las políticas laborales y sociales de los poderes públicos, incluyendo las “huelgas generales” de toda la población asalariada contra el Gobierno, siempre que sus reivindicaciones tengan conexión con las circunstancias que afectan a la clase trabajadora, incluso aunque estas huelgas puedan perjudicar a empresarios que no están directamente relacionados con el conflicto. En este contexto, se admiten también huelgas frente a la regulación de las pensiones o de otras prestaciones sociales, por cuanto estas se vinculan a las necesidades de las personas que, por su posición en el sistema productivo, dependen económicamente de su trabajo o, en su caso, de una prestación sustitutiva del salario.

En cambio, no resultan admisibles las huelgas que tengan otros fines que no estén relacionados con el trabajo o la protección de los miembros de la clase trabajadora, como por ejemplo los motivos pacifistas, ecologistas, separatistas o patrióticos. En la práctica, en los casos más dudosos, los convocantes suelen aludir al impacto indirecto que tienen determinadas políticas sobre la clase trabajadora; así, por ejemplo, cuando se convocan huelgas contra una guerra, suele hacerse referencia a las consecuencias económicas y sociales de esta guerra sobre los trabajadores españoles. En estos casos, podría analizarse en cada supuesto concreto si estas referencias responden a la intencionalidad fraudulenta de

ocultar el carácter puramente político de la huelga o si, por el contrario, implican que los objetivos de los convocantes son legítimos.

- Las *huelgas de solidaridad* son las que se dirigen a la defensa de los intereses de otros colectivos distintos de aquellos a los que pertenecen los huelguistas. El término resulta confuso, puesto que, en sentido amplio, todas las huelgas implican la caracterización de un interés colectivo y esta operación siempre requiere de una cierta solidaridad (entendida como “unión” de aquello que podría estar separado). Sin embargo, en los casos en los que existe una disociación clara entre el colectivo que se pone en huelga y los trabajadores afectados por el conflicto, el legislador ha considerado que el uso del derecho de huelga resultaría desviado, perjudicando a empresarios que no tienen relación con el conflicto; así, por ejemplo, supongamos que los profesores de enseñanza privada se pusieran en huelga en solidaridad con los trabajadores del sector del metal de la provincia de Cádiz en la negociación de su convenio colectivo. El legislador valora que los empresarios de la enseñanza privada no pueden verse perjudicados por un conflicto que realmente afecta a la industria del metal.

A este respecto, el art. 11 b) RDLRT prohíbe, en principio, las huelgas de solidaridad o apoyo, salvo que afecten *directamente* al interés de quienes las promuevan o sostengan. No obstante, la STC 11/1981 declaró inconstitucional el inciso “directamente”, por lo que también se admiten situaciones en las que los huelguistas defienden el interés de otras personas o grupos distintos de ellos mismos, pero este interés tiene una incidencia indirecta en sus propios intereses como colectivo. Así, por ejemplo, los tribunales admiten las huelgas que se realizan en determinadas empresas para protestar por un despido que se considera injusto, dado que esta situación de algún modo afecta a toda la plantilla aunque se haya despedido a un solo trabajador.

- Por último, las huelgas *novatorias* son las que pretenden alterar durante su vigencia lo pactado en un convenio colectivo [art. 11 c) RDLRT]. En este caso, los trabajadores huelguistas sí que estarían defendiendo sus intereses profesionales, pero el legislador ha querido prohibir estas huelgas para reforzar el papel del convenio colectivo de pacificación y canalización del conflicto social inherente a las relaciones laborales.

En nuestro sistema de relaciones laborales, se reconoce que los empresarios y los trabajadores tienen a menudo intereses contrapuestos, lo que implica que existe un conflicto latente de carácter permanente que debe ser gestionado de manera apropiada a través de la negociación. A este respecto, el convenio colectivo se considera como una especie de “tratado de paz” temporal, de modo que durante su vigencia, se establecen soluciones predeterminadas y relativamente estables a los conflictos de intereses propios de la relación de trabajo asalariado. Por ello, se entiende que, durante la vigencia del convenio colectivo, no puede hacerse huelga para modificarlo de nuevo, puesto que ello operaría en detrimento del papel integrador que tiene la negociación colectiva; así pues, esta protección del convenio colectivo es, en último término, una forma de estimular la autonomía colectiva. Al contrario de lo que sucede con las “cláusulas de paz” que, como vimos en el tema anterior, solo podían tener efecto obligacional, la imposibilidad de hacer huelga para modificar un

convenio vigente vincula también a los sujetos que no lo han suscrito.

Naturalmente, esta prohibición de hacer huelga decae una vez denunciado el convenio, aunque sus cláusulas normativas sigan en vigor en período de ultraactividad (como se vio en el tema 8), porque precisamente en ese momento es cuando resulta más apropiado llevar a cabo medidas de conflicto para presionar en el marco de la nueva negociación.

Por otra parte, la prohibición de huelga novatoria no implica un deber absoluto de paz durante el período de vigencia del convenio colectivo, puesto que la restricción se limita a los conflictos de regulación de intereses relacionados con el contenido del convenio. Así pues, los trabajadores podrían ponerse en huelga tanto para plantear todo tipo de conflictos jurídicos, como los que se dirigen a exigir la aplicación del convenio o reclamar una determinada interpretación de este, como conflictos de regulación de intereses que no estén relacionados con los contenidos incluidos en el convenio.

#### 4.2. Huelgas y medidas de conflicto abusivas

Como veremos en el tema 10, el ejercicio del derecho de huelga no solamente perjudica a los empresarios, sino también a los trabajadores huelguistas, dado que estos pierden el salario correspondiente al período de cese de la prestación de servicios. Por este motivo, el legislador parte de la existencia de una cierta proporción de los sacrificios mutuos de las partes en conflicto: se concede un derecho a los trabajadores para defender sus intereses, pero el ejercicio de este derecho debe implicar también una renuncia por su parte, dado que existe una relación directa entre el trabajo y el salario, de modo que ambas partes del contrato de trabajo terminan sufriendo un daño por la aplicación de la medida de conflicto.

Lógicamente, es habitual que los convocantes de la huelga la planifiquen de modo que esta se desarrolle del modo más favorable posible a sus intereses. Sin embargo, en algunos casos los tribunales entienden que las huelgas son *abusivas* porque en su planificación o desarrollo manifiestan una desproporción entre los sacrificios mutuos de las partes, porque producen una alteración muy significativa de la actividad productiva con un impacto muy pequeño o incluso nulo sobre los salarios de los trabajadores. En este contexto, el art. 7.2 RDLRT prohíbe expresamente determinadas medidas de conflicto, por considerarlas abusivas. A este respecto, la STC 11/1981 aclara que esta disposición implica una presunción *iuris tantum* de que estas actuaciones son abusivas, pero que sería posible la prueba en contrario. En concreto, el citado artículo se refiere a las huelgas rotatorias, las huelgas estratégicas, las huelgas de celo o reglamento o las alteraciones del régimen de trabajo distintas de la huelga.

- Las huelgas *rotatorias* son aquellas en las que los trabajadores en conflicto se turnan en la cesación de los servicios, produciendo un daño mayor al empresario debido la desarticulación de la cadena de producción, con una menor pérdida del salario, dado que los trabajadores individualmente considerados no están en huelga todos los días que dura la inactividad, pero esta tiene un efecto multiplicador debido a la paralización sucesiva de distintas unidades productivas que se refieren a distintas fases de la producción.

- Las huelgas *estratégicas* o *neurálgicas* consisten en que solamente se ponen en huelga algunos trabajadores clave de entre todos los que están afectados por el conflicto, de modo que se conseguiría paralizar significativamente o incluso totalmente la producción, pero solamente estos trabajadores perderían su salario (e incluso podrían redistribuirse el coste entre todos los afectados).

Hay que distinguir entre las huelgas realmente estratégicas y las que simplemente se refieren a un conflicto que afecta únicamente a un colectivo de trabajadores que ocupa una posición esencial en la actividad productiva de la empresa. Por ejemplo, en unas líneas aéreas, si solamente los pilotos se ponen en huelga de manera masiva, esta medida puede tener un impacto casi total en la actividad de la empresa; por este motivo, los pilotos tienen un gran poder de negociación y es frecuente que negocien sus condiciones de trabajo de manera separada respecto al resto de la plantilla. En este contexto, naturalmente pueden hacer huelga para defender sus intereses específicos, aunque ello suponga un daño considerable al empresario. Sin embargo resultaría abusivo que, con motivo de un conflicto que en realidad afecta a toda la plantilla, solamente se pusieran en huelga los pilotos, con la idea de causar el mismo daño limitando significativamente el coste para los trabajadores.

- Las llamadas *huelgas de celo o reglamento* en realidad no pueden calificarse como huelgas, dado que no suponen un cese de la prestación de servicios ni una pérdida de salario de los trabajadores. Esta medida de conflicto consiste en aplicar con excesivo rigor y de manera muy rígida todas las reglamentaciones que afectan a la actividad, paralizando o ralentizando la producción de manera significativa por un exceso de celo. Los trabajadores en conflicto podrían intentar defender que simplemente estarían “cumpliendo la ley” (o los procedimientos establecidos), pero en realidad estarían interpretando la normativa de manera distorsionada y de mala fe con objeto de paralizar la producción. En ocasiones, estas estrategias son utilizadas por determinados colectivos sin derecho a huelga (como los policías), para poder adoptar medidas de presión en defensa de sus intereses profesionales, dado que no pueden cesar en la prestación de servicios. No obstante, dado que estas medidas alteran la actividad productiva sin que los trabajadores pierdan su salario, se consideran desproporcionadas y abusivas.
- Por el mismo motivo que las huelgas de celo, el legislador ha establecido que se presumen abusivas todas medidas de conflicto que impliquen una alteración de la producción, puesto que en estos casos también se causaría un daño a la actividad productiva del empresario sin pérdida de salarios de los trabajadores. Así sucedería, por ejemplo, si los trabajadores en conflicto deciden trabajar más lento o disminuir de otro modo su rendimiento. No obstante, esta presunción no afectaría a las medidas de conflicto que no estuvieran relacionadas con la producción, por más que puedan causar un daño al empresario (por ejemplo, las campañas en las redes sociales no se presumen abusivas).

Existen otras modalidades de huelgas a las que se podría atribuir un carácter abusivo, pero que no están mencionadas expresamente en el art. 7.2 RDLRT. En estos casos, no se presume que sean abusivas, de modo que los interesados deberán demostrar la existencia de una desproporción significativa entre los sacrificios mutuos de las partes.

Así sucede, por ejemplo, con las *huelgas parciales*, que son aquellas en las que solamente se convoca a una parte de los trabajadores en conflicto, siempre que estos no ocupen posiciones neurálgicas o estratégicas en el sistema de producción. Lo mismo podría decirse de las *huelgas intermitentes*, que son las que no se desarrollan de manera continuada en el tiempo sino en determinados períodos, seguidos de fases en las que los trabajadores sí asisten al trabajo.

Por último, no se considera que sean abusivas las *cajas de resistencia*, que son fondos de solidaridad que tienen determinados sindicatos con objeto de atenuar o eliminar el impacto que tiene la huelga sobre el salario de los trabajadores. En estos casos, no deja de existir un sacrificio del colectivo de trabajadores afectado; lo que sucede es que este perjuicio se redistribuye a través de mecanismos de solidaridad.