

ECONOMIST & JURIST



Daniel Toscani Giménez

Profesor Titular de la Universidad de Valencia. Of Counsel
Laboral de Alentta Abogados

LEER
ONLINE



Modalidades de huelga: abusivas e ilegales

En función de sus objetivos, la huelga puede ser:

- **Revolucionaria:** La que responde a propósitos de subversión política, más que a reivindicaciones de carácter económico o social.
- **Política:** La que se realiza por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- **General:** La que afecta simultáneamente a todas las actividades laborales de un lugar.
- **Solidaridad o de apoyo:** La que tiene por objeto solidarizarse con otros trabajadores en huelga, siempre que los trabajadores que secunden la huelga tenga un interés directo o indirecto en el conflicto.
- **Novatoria:** La que tiene por objeto alterar lo pactado en un convenio colectivo vigente.

En función de la forma de ejercer el derecho de huelga, podemos citar:

- **Con ocupación del centro de trabajo:** La que se celebra sin abandonar el centro de trabajo.
- **De brazos caídos o cruzados:** La reivindicativa o de protesta que se practica en el puesto habitual de trabajo permaneciendo inactivo.
- **Salvaje:** La que se produce bruscamente o por sorpresa sin cumplir los requisitos legales, en especial el plazo de preaviso
- **Indefinida:** La que se convoca si fecha de finalización.

Hay algunas modalidades atípicas que no suponen la interrupción de la actividad, sino que se sigue trabajando:

- **A la japonesa:** La que realizan los trabajadores aumentando el rendimiento de su trabajo para crear a la

empresa un excedente de producción.

- **De celo o reglamento:** La consistente en aplicar con meticulosidad las disposiciones reglamentarias y realizar con gran lentitud el trabajo para que descienda el rendimiento y se retrasen los servicios.
- **A ritmo lento:** no se paraliza la actividad, sino que se trabaja a mayor lentitud.
- **Huelga parcial:** suponen sólo una interrupción parcial, como las huelgas de horas extraordinarias o las horas adicionales o flexibles, pactadas en convenio colectivo. Huelga articulada: que, como señala la doctrina, tiene el objetivo de causar el mayor perjuicio al empresario, con el mínimo esfuerzo. A su vez, dentro de esta categoría, cabe diferenciar entre huelgas rotatorias o intermitentes.
- **Huelga rotatoria:** en la que determinados colectivos de trabajadores, por secciones o categorías, alternan en el cese de su actividad.
- **Huelga intermitente:** su ejecución se divide en varios momentos, distribuidos dentro del día o en ciclos temporales superiores y deben fijarse de antemano los periodos de interrupción
- **Huelga estratégica:** la convocatoria de trabajadores pertenecientes a un sector neurálgico del proceso de producción, quienes, por su posición, pueden desencadenar, desproporcionadamente, la paralización de aquel proceso.

Es legítimo prohibir algunas de las formas de cese en el trabajo, siempre que se respete el contenido esencial del derecho de huelga.

Concentración de funcionarios de Justicia en los juzgados de Plaza de Castilla en Madrid. (Imagen: Comité de Huelga)

Modalidades abusivas

De este modo el [Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, \(RDLRT\)](#), en primer lugar, considera abusivas algunas de estas modalidades en su art. 7.

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. No obstante, **se admite la ocupación pacífica de los puestos de trabajo, siempre que no se obstaculice el derecho al trabajo de los trabajadores que no secunden la huelga** y, siempre que el empresario no haya emitido una orden legítima de abandono del centro de trabajo². Por lo tanto, es abusiva una huelga con ocupación del centro de trabajo con fuerza, mientras que se permitiría una huelga de brazos caídos o cruzados.

Su número 2 dispone que las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos. En general se considera abusiva, asimismo, **aquellas huelgas en servicios públicos que perjudiquen desproporcionadamente otros bienes constitucionalmente protegidos**, al imponer a los usuarios unos daños que no se consideran proporcionales para justificar los fines que se quieren obtener.

Ahora bien, esto se debe entender como que el art. 7.2 establece una presunción “iuris tantum” de que la huelga es ilícita por abusiva. No obstante, admite prueba en contra que justifique la proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin que se quiere conseguir.

No se menciona expresamente a las huelgas intermitentes, aun cuando se podrían considerar incluidas en la cláusula genérica de cierre del artículo, que habla de cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga. No obstante, tanto la doctrina, como la jurisprudencia, consideran que, al no prohibirse expresamente, se admiten su licitud, invirtiendo, por consiguiente, la carga de la prueba y deberá ser el empresario que pruebe su carácter abusivo.

Las llamadas **huelgas estratégicas**, tienen la consideración de abusivas cuando se demuestre el elemento objetivo, esto es, la convocatoria de trabajadores pertenecientes a un sector neurálgico del proceso de producción y el subjetivo, reducción artificiosa del ámbito del conflicto al ceñir la convocatoria solamente a quienes, por su posición, pueden desencadenar, desproporcionadamente, la paralización de aquel proceso.

Modalidades ilegales

Por el contrario, el art. 11, declara expresamente la ilegalidad de otras modalidades:

a) **Cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.** No se considera como tal la huelga que se realiza frente a decisiones de política social o económica que haya tomado el Gobiernos, quedando legitimadas, dentro de esta categoría, las llamadas huelgas generales.

b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan. La expresión «directamente» de la letra b) del artículo 11 declarada inconstitucional por Sentencia TC (Pleno) de 8 de abril de 1981. En efecto, la [huelga](#) de solidaridad, es aquella que se inserta en otra emprendida ya por otros trabajadores, luego siempre será, por naturaleza, sin repercusión inmediata o directa para los trabajadores que la inician por solidaridad. Así, la exigencia que contenía el RDLRL de que afectara directamente al interés profesional, era tanto como imposibilitar dichas huelgas. De ahí que el Alto Tribunal haya declarado inconstitucional dicha exigencia. Ya que una prohibición general de este tipo de huelgas es abusiva y están legitimadas siempre que la huelga inicial que apoyen sea legal y existe otro interés por parte del colectivo convocante⁷.

c) **Cuando tenga por objeto alterar**, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio o lo establecido por laudo. Lo que se ha dado a denominar como huelga novatoria.

Es legítimo, en consecuencia, imponer límites legales, en este caso, un deber legal de paz, a través de la negociación colectiva, durante la vigencia del convenio colectivo. De tal modo que sólo se pueda convocar una huelga tras la pérdida de vigencia de un convenio o en el período inmediatamente anterior, se hace negociar un nuevo convenio⁸, siempre que se articule un **procedimiento alternativo de arbitraje imparcial y rápido**

, con arreglo al cual puedan examinarse las quejas individuales o colectivas sobre la interpretación o la aplicación de los convenios colectivos, para compensar esta restricción al derecho fundamental.

Se admite, pese a que la huelga persigue realmente la alteración del convenio colectivo vigente, cuando se produce una alteración sustancial de las circunstancias que concurrían en el momento de la negociación del convenio colectivo que pretende modificarse, operatividad de la cláusula “*rebus sic stantibus*”.

Por el contrario, se admite la huelga y es legal cuando la finalidad de la huelga no es estrictamente la de alterar el convenio vigente, la interpretación del mismo (huelga motivada por conflictos jurídicos) o la reivindicación de materias no abordadas en la negociación colectiva o extender los efectos del convenio a otros supuestos y a situaciones que sobrevinieran después de la vigencia del Convenio Colectivo. Igualmente el Tribunal Constitucional ha admitido el recurso a la huelga ante el incumplimiento del convenio por el empresario.

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. Por ejemplo, por no respetar la comunicación o el periodo de preaviso de la huelga, denominadas huelgas salvajes, o la constitución del Comité de Huelga, por no respetar ni llevar a cabo los servicios de mantenimiento y seguridad, ocupación ilegal de los centros de trabajo, actuaciones violentas de los huelguistas impidiendo el derecho de trabajo de los trabajadores no huelguistas, agresiones sobre las personas o daños en los bienes materiales de la empresa¹¹. o el preceptivo sometimiento a la mediación previa, como hemos visto.

En estos casos, de acuerdo con el art. 12 del RDLRT, el empresario estará legitimado para llevar a cabo **el cierre de la empresa**. No cabe la declaración unilateral de la ilegalidad de la huelga por parte de la empresa o de la autoridad gubernativa, si esto es **competencia de los órganos judiciales**; al contrario, actuaría como medida coercitiva sobre la decisión de los trabajadores de secundar la huelga.