MANUALES

Relaciones laborales colectivas

5.ª Edición

María José López Álvarez
Ana Matorras Díaz-Caneja
José Manuel Sánchez-Cervera Valdés

ARANZADI

© **María José López Álvarez, Ana Matorras Díaz-Caneja y José Manuel Sánchez-Cervera Valdés**, 2025
© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**

ARANZADI LA LEY, S.A.U.
C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
www.aranzadilaley.es
Atención al cliente: https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones

Primera edición: 2021
Segunda edición: 2022
Tercera edición: 2023
Cuarta edición: 2024
Quinta edición: 2025

Depósito Legal: M-15132-2025
ISBN versión impresa: 978-84-1085-263-1

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.
Printed in Spain

© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, **www.cedro.org**) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Índice General

Página

PRESENTACIÓN 21

CAPÍTULO 1

LIBERTAD SINDICAL
MARÍA JOSÉ LÓPEZ ÁLVAREZ 23

1. El derecho sindical: configuración y contenido 24

2. El derecho de libertad sindical 26

2.1. La libertad sindical, derecho fundamental 26

2.2. Titularidad del derecho de libertad sindical 28

A) Delimitación general 28

B) Colectivos en situación particular 29

a) Menores 29

b) Extranjeros 29

c) Autónomos 30

d) Desempleados, jubilados y pensionistas 31

C) Limitaciones y exclusiones para los funcionarios públicos 32

a) Jueces y fiscales 32

b) Fuerzas Armadas e Institutos armados de carácter militar 33

c) Fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado 34

D) El derecho de asociación de las organizaciones empresariales 34

Página

2.3. Contenido de la libertad sindical 35
A) Libertad sindical individual 35
a) Libertad sindical individual positiva 35
b) Libertad sindical individual negativa 37
B) Libertad sindical colectiva 38
a) Libertad de reglamentación 38
b) Libertad de representación. 38
c) Libertad de gestión 39
d) Libertad de disolución y suspensión 40
e) Libertad de federación 40
C) Contenido esencial vs. contenido adicional. 41
D) Acción sindical en la empresa 42
a) Derechos básicos 42
b) Derechos de carácter orgánico 42
c) Derechos instrumentales 43
2.4. Tutela de la libertad sindical 44
A) Conductas antisindicales 44
a) Conductas antisindicales de las Administraciones Públicas 45
b) Conductas antisindicales de los sindicatos 45
c) Conductas antisindicales del empresario. 45
B) Tutela procesal y administrativa 46
3. El sindicato: constitución y régimen jurídico 47
3.1. Régimen sindical en la Constitución 47
3.2. Constitución del sindicato 48
A) Personas que deben efectuar el depósito 48
B) Contenido mínimo de los estatutos a depositar 49
C) La actuación de la oficina pública. 50
3.3. La responsabilidad del sindicato 51
4. Los sindicatos más representativos 53

Página

4.1. Fundamento de la distinción. ventajas e inconvenientes del sistema 53
4.2. La mayor representatividad a nivel estatal 55
4.3. La mayor representatividad a nivel de comunidad autónoma 56
4.4. La noción de representatividad suficiente 56
4.5. Facultades vinculadas a la mayor representatividad 57
A) Facultades generales 57
B) Facultades particulares o profesionales 58
C) Facultades personales 59
5. El asociacionismo empresarial 59
5.1. Régimen jurídico de constitución de la asociación empresarial 59
5.2. Las asociaciones empresariales más representativas 59
Bibliografía 61

CAPÍTULO 2

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA
MARÍA JOSÉ LÓPEZ ÁLVAREZ 63

1. Marco normativo 63
1.1. El derecho de representación en la Constitución 63
1.2. Normas internacionales 64
2. El modelo de representación español 65
2.1. El sistema de doble canal 65
2.2. Representación unitaria y representación sindical 66
3. La representación unitaria 69
3.1. Constitución 69
3.2. Composición y funcionamiento 70
A) Delegados de personal 70
B) Comité de empresa 71

Página

3.3. El problema de las empresas con varios centros de trabajo y grupos de empresa 72
A) Comité conjunto 72
B) Comité intercentros 73
C) Comité de grupo 73
3.4. Elecciones sindicales 74
A) Aspectos generales 74
B) Fases del proceso electoral 74
C) El procedimiento especial de impugnación 77
3.5. El mandato representativo 77
3.6. Estructuras representativas en ámbitos específicos 79
A) El Comité de Empresa Europeo 79
B) Delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud 82

4. La representación sindical 83
4.1. Secciones sindicales 84
A) Sujetos legitimados para la constitución de una sección sindical 84
B) Ámbito de la sección sindical 85
C) Tipología de las secciones sindicales 85
4.2. Delegados sindicales 86
A) Delegados sindicales 86
B) Portavoces sindicales 88

5. Las asambleas laborales 89
5.1. El derecho de reunión en la empresa 89
5.2. Tipos de asambleas 90
5.3. La obligación empresarial de cesión de instalaciones 91
5.4. Régimen jurídico: convocatoria y desarrollo de la asamblea . . 91
A) Convocatoria 91
B) Desarrollo 92

Bibliografía 93

Página

CAPÍTULO 3

COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES
MARÍA JOSÉ LÓPEZ ÁLVAREZ 97

1. Competencias de la representación unitaria 97
1.1. En relación con la empresa 98
A) Competencias de información 98
B) Competencias de consulta 101
C) Negociación y acuerdo 103
a) Períodos de consultas en procesos modificativos y extintivos 103
b) Procesos de negociación y acuerdo 103
D) Otras competencias 104
1.2. En relación con los trabajadores 105
1.3. En relación con terceros 106
2. Competencias de la representación sindical 107
2.1. De la sección sindical 107
2.2. Del delegado sindical 109
3. Garantías de los representantes 111
3.1. Ámbito subjetivo de las garantías 112
3.2. Garantías (protección del representante) 112
A) El expediente disciplinario 113
B) La prioridad de permanencia en la empresa 116
C) Inmunidad representativa e indemnidad 118
a) La garantía de inmunidad 118
b) La garantía de indemnidad 119
D) Derecho de opción en despido improcedente 120
E) Especial referencia a la extensión temporal de las garantías 121
3.3. Facilidades (protección del ejercicio) 123

Página

A) La libertad de opinión. 123
a) Titularidad del derecho. 124
b) Alcance del derecho 124
c) Ámbito de ejercicio del derecho. 125
d) Límites. 126
B) El crédito horario 128

Bibliografía 133

CAPÍTULO 4

EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS
ANA MATORRAS DÍAZ-CANEJA 135

1. Introducción 135
2. El sistema español de negociación colectiva. 136
2.1. Caracterización 136
2.2. Retos y reformas 140
3. Tipología de convenios 141
4. El convenio colectivo estatutario como fuente del derecho 145
4.1. Concepto y naturaleza 145
4.2. Eficacia jurídica 146
4.3. Eficacia personal 147
5. Los convenios colectivos extraestatutarios. 148
5.1. Concepto 148
5.2. Naturaleza y eficacia jurídica 149
5.3. Eficacia personal 151
5.4. Integración con los convenios estatutarios 152
6. Los acuerdos o pactos de empresa 152
6.1. Concepto y singularidad 152
6.2. Naturaleza y eficacia jurídica 155
6.3. Integración con los convenios estatutarios 156

Página

7. Articulación de la negociación colectiva y relaciones entre convenios estatutarios 156
7.1. Reglas de articulación y complementariedad 156
7.2. Concurrencia de convenios: prohibición general y sus excepciones 161
7.3. Prioridad del convenio estatal frente al convenio sectorial de ámbito autonómico o inferior 167
7.4. Prioridad aplicativa del convenio de empresa, de grupo o de empresas vinculadas, frente a los convenios sectoriales 170
8. Las empresas ante la negociación colectiva 172
8.1. Determinación del convenio aplicable 172
8.2. Ausencia total de convenio colectivo aplicable 177
8.3. Empresa sujeta a convenio colectivo de sector 179
8.4. Empresa con convenio propio 180
8.5. Empresa sujeta a convenio de grupo de empresa 181
Bibliografía 182

CAPÍTULO 5

LOS CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS
ANA MATORRAS DÍAZ-CANEJA 185

1. Inicio de la negociación colectiva estatutaria 186
1.1. Promoción 186
1.2. Determinación de la unidad de negociación: reglas para la creación o desaparición de unidades de negociación 187
1.3. Legitimación inicial para negociar 188
A) Convenios de empresa o ámbito inferior 189
B) Convenios de grupo empresarial o para empresas en red 190
C) Convenios sectoriales 191
1.4. Deber de negociar 193
A) El deber de negociar de buena fe 193
B) Excepciones 194

Página

a) Causa legal. 194
b) Causa convencional. 194
c) Cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido. 194

1.5. Legitimación complementaria para negociar 196
1.6. Constitución de la comisión negociadora 197

2. Desarrollo de la negociación y suscripción del convenio: procedimiento y requisitos formales. 199
2.1. Formalidades iniciales 199
2.2. Libertad de procedimiento y reglas de mayorías para la adopción de acuerdos: legitimación decisoria plena 200
2.3. Formalización del convenio. 202
A) Forma escrita 202
B) Libertad de estructuración. 202
C) Registro y depósito 202
D) Publicación 203
2.4. Vicisitudes (bloqueo, ruptura y abandono) 204

3. Contenido del convenio 205
3.1. Contenido determinativo 205
A) Identificación de las partes firmantes 205
B) Determinación del ámbito funcional, territorial, personal y temporal. 205
3.2. Contenido obligacional 207
A) Duración del convenio, régimen de denuncia y prórrogas. 207
B) Ultraactividad del convenio 210
a) Libertad de pactos. 210
b) Régimen legal subsidiario. 211
C) Deber de paz. 215
D) Comisión paritaria 215
3.3. Contenido normativo. 217

Página

A) Límites generales. 217
B) Materias negociables: contenidos básicos 217
a) Materias de índole económica y laboral 219
b) Materia sindical y en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de las personas trabajadoras y sus organizaciones representativas con las empresas y las asociaciones empresariales 219
c) Procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET 219
d) Procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos 219
C) Deber de negociar determinados contenidos: medidas y planes de igualdad 220
D) Promoción de la incorporación de disposiciones garantes de la igualdad y no discriminación con enfoque integral. 221

4. Interpretación 222

5. Revisión anticipada e inaplicación temporal 223

5.1. Revisión anticipada (art. 86.1 ET) 224

5.2. Inaplicación temporal del convenio colectivo (art. 82.3 ET) . . 224

6. Sucesión de convenios 226

7. Ampliación excepcional del ámbito de aplicación: adhesión y extensión 227

7.1. Adhesión 228

7.2. Extensión 228

8. Solución de conflictos e impugnación 230

8.1. Solución extrajudicial de conflictos derivados de la interpretación y aplicación de convenios colectivos 230

8.2. Impugnación judicial de convenios estatutarios y otros procedimientos judiciales que pueden afectar a un convenio 230

Bibliografía 231

Página

CAPÍTULO 6

CONFLICTO COLECTIVO Y HUELGA
JOSÉ MANUEL SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS 233

1. El conflicto colectivo 233

2. El derecho de huelga 236

2.1. Peculiaridades del sistema normativo 236

2.2. Concepto 239

2.3. Elementos subjetivos 240

A) La titularidad del derecho de huelga 240

B) Ámbito Subjetivo del derecho 242

2.4. Contenido del derecho de huelga 244

3. Licitud de la huelga 245

3.1. Huelgas políticas 246

3.2. Huelgas de solidaridad 247

3.3. Huelgas novatorias 248

A) El objetivo sea alterar el convenio, no reclamar una determinada interpretación del mismo 248

B) No son novatorias las que plantean reivindicaciones sobre materias ajenas al convenio 249

C) No son novatorias cuando se plantea modificar el convenio en aplicación de la cláusula rebus sic stantibus . 250

D) Finalmente, tampoco debe considerarse ilícita la motivada por la existencia de un incumplimiento empresarial previo 251

3.4. Actos ilícitos o abusivos 251

4. Efectos de la huelga 254

4.1. Consecuencias en la esfera del contrato y la empresa 255

A) Suspensión del contrato de trabajo y descuento salarial 255

B) Afectación de las facultades empresariales ordinarias . 257

C) Prevenciones respecto del derecho disciplinario 259

Página

D) Incompatibilidad con los conflictos colectivos pacíficos 259

4.2. Consecuencias en la situación y cotización a la seguridad social 260

4.3. La participación en huelga ilícita 260

5. El cierre patronal 261

5.1. Concepto 261

5.2. Causas 262

A) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de graves daños para las cosas 262

B) Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que se produzca 262

C) Volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción 263

5.3. Procedimiento y efectos 263

Bibliografía 264

CAPÍTULO 7

EL DESARROLLO DE LA HUELGA
JOSÉ MANUEL SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS 267

1. El inicio de la huelga 268

1.1. Legitimación 268

1.2. Declaración de huelga y comunicación de la misma 269

A) Objetivos de la huelga 270

B) Gestiones realizadas para resolver las diferencias 270

C) Fecha de inicio de la huelga 271

D) Composición del comité de huelga 271

2. Desarrollo de la huelga 273

2.1. Publicidad 273

A) Contenido 274

B) Piquetes y actos violentos 275

Página

2.2. Ocupación de locales 276
2.3. Sustitución de huelguistas 277
2.4. Servicios de mantenimiento y seguridad 282
3. Mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad 284
3.1. Concepto de servicio esencial 285
3.2. Los servicios mínimos 287
3.3. Procedimiento para su fijación 288
4. Terminación de la huelga 292
4.1. Frustración o decaimiento 292
4.2. Desconvocatoria 293
4.3. Arbitraje 294
4.4. Acuerdo fin de huelga 295
A) Contenido 296
B) Naturaleza 297
Bibliografía 298

> ser mantenidas, de plantearse recurso, salvo que resulten manifiestamente erróneas o contrarias a las disposiciones legales del Código Civil (*vid*., por todas, STS 2 de marzo de 2016).

Y no puede obviarse que el art. 91 ET deja en manos de la Comisión Paritaria del convenio «*el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos*».

De modo que, de haberse otorgado esta competencia interpretativa de manera explícita a la Comisión Paritaria desde el propio convenio y configurarse el planteamiento de la cuestión interpretativa ante ella en términos expresos, terminantes e imperativos, cualquier conflicto interpretativo deberá pasar forzosamente por ella antes de acudir a la vía judicial. Y en lógica derivación de ello, como recuerda la jurisprudencia, debe entenderse que la inobservancia de lo dispuesto en tal sentido en el convenio constituirá omisión de un trámite preprocesal obligatorio, con las correspondientes consecuencias. También es posible que se configure esta intervención de la Comisión Paritaria como trámite preceptivo previo para poder tener acceso a los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales, a través de los Acuerdos colectivos correspondientes

Ahora bien, aunque las resoluciones que dicte la Comisión Paritaria en interpretación y aplicación del convenio tienen reconocida *ex lege* la misma eficacia que los convenios colectivos (art. 91.4 ET) lo que les dota de un particular valor y solidez, la última palabra la tendrán siempre los tribunales, como recuerda en paralelo el propio legislador, a efectos de garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva.

Con todo, no puede obviarse que la mediación y el arbitraje constituyen, asimismo, cauces idóneos para resolver conflictos de interpretación y aplicación del convenio.

5. REVISIÓN ANTICIPADA E INAPLICACIÓN TEMPORAL

Estudiamos a continuación dos cauces que se contemplan en nuestro sistema normativo ordenador de la negociación colectiva que posibilitan el ajuste de condiciones convencionales a las necesidades de la empresa: a) la revisión anticipada del convenio, antes de que concluya su vigencia (art. 86.1 ET) y b) la inaplicación temporal de lo previsto en el convenio para su sustitución por un régimen distinto (el llamado *descuelgue* del convenio, regulado en el art. 82.3 ET).

Se trata de mecanismos convencionales de ajuste. Quiere subrayarse que, por impactar sobre condiciones laborales previstas en convenio colectivo, están sometidos a una rigidez mucho mayor que la que opera con respecto a las modificaciones sustanciales de condiciones *extranormativas* (que ordena el art. 41 ET); debiendo ponerse de relieve también que en ambos escenarios, ante el

eventual fracaso de la negociación, la empresa no podría bajo ningún concepto fijar unilateralmente nuevas condiciones, alternativas a las previstas en el convenio colectivo; ni siquiera en situaciones extremadamente críticas.

5.1. REVISIÓN ANTICIPADA (ART. 86.1 ET)

Respecto de esta técnica de ajuste sobre condiciones convencionales, el legislador (art. 86.1 del ET) se limita a recordar que cabe esta posibilidad; señalando simplemente que durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 ET podrán negociar su revisión.

En el marco de la negociación colectiva de empresa o ámbito inferior, la iniciativa normalmente la adoptará la parte empresarial; y lo hará con el fin de cubrir necesidades empresariales sobrevenidas (organizativas, técnicas, productivas o económicas), pero no hay por qué descartar que provenga de la parte social.

Esta posibilidad de modificación *ante tempus* tiene cabida también en el marco de la negociación colectiva supraempresarial.

En todo caso, es importante subrayar que, ante una iniciativa de revisión anticipada, no existe siquiera un deber legal de negociar a cargo de la parte receptora de dicha iniciativa (salvo en el caso de concurrencia de los rígidos presupuestos de la cláusula *rebus sic stantibus*).

No se limitan las materias o tipos de condiciones susceptibles de ser modificadas por acuerdo.

Y ante una eventual oposición a negociar, o de surgir discrepancias durante la negociación, no se contempla un mecanismo especial destinado a desbloquear la negociación en este proceso de revisión parcial del convenio, a diferencia de lo que ocurre en el marco del descuelgue temporal. Por lo que la iniciativa empresarial de modificación *ante tempus* podría verse frustrada sencillamente por oposición de la parte social.

Por lo demás, la modificación del convenio que ocupa ahora nuestra atención deberá ser negociada y tramitada con sujeción estricta a todos los requerimientos del Título III del ET para la negociación colectiva estatutaria.

5.2. INAPLICACIÓN TEMPORAL DEL CONVENIO COLECTIVO (ART. 82.3 ET)

El art. 82.3 ET contempla la posibilidad de inaplicación temporal del convenio colectivo aplicable en la empresa (ya sea un convenio propio o un convenio sectorial) y su sustitución por el régimen que se determine en el marco del

procedimiento específico que forzosamente ha de tramitarse con tal finalidad. Se trata del llamado *descuelgue temporal*.

Pero, además, se fija un duro filtro causal, exigiéndose que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, acotadas legalmente en términos muy próximos a los establecidos para los despidos colectivos en el art. 51 ET, si bien en lo que concierne a la definición de la causa económica se rebaja la exigencia para dar por justificada la medida. Concretamente, respecto a dicha causa, junto a la situación de pérdidas actuales o previstas y por lo que respecta a la disminución persistente de los ingresos ordinarios o ventas, en lugar de exigirse una situación negativa en tres trimestres consecutivos, se exige que esa situación se dé en dos trimestres consecutivos, comparando con las cifras del mismo período del año anterior.

La ley restringe, por lo demás, las materias respecto de las que se admite el descuelgue. Son las siguientes: a) jornada de trabajo; b) horario y distribución del tiempo de trabajo; c) régimen de trabajo a turnos; d) sistema de remuneración y cuantía salarial; e) Sistema de trabajo y rendimiento; f) funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39; y g) mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

El procedimiento se inicia con la apertura de período de consultas con los representantes de las personas trabajadoras en términos coincidentes con los establecidos para las modificaciones sustanciales colectivas del art. 41 ET. Se trata, en definitiva, de abrir un procedimiento especial de negociación colectiva, aun cuando se contempla el escenario de que no exista representación legal de las personas trabajadoras en la empresa; en cuyo caso, la negociación se sustanciará con una representación designada *ad hoc* en los términos previstos en el art. 41.4 ET.

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a llegar a un acuerdo. Y de alcanzarse éste, se presumirá que concurren las causas justificativas, por lo que sólo podrá ya impugnarse por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

En caso de desacuerdo durante la tramitación de las consultas y bloqueo de la negociación, cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, para que se pronuncie en un plazo de siete días. Y en caso de no hacerlo o en el caso de que la comisión no ofrezca una solución, la norma obliga a recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos previstos para este procedimiento de descuelgue en los acuerdos interprofesionales, estatal o autonómicos, sobre la materia (suscritos de acuerdo con el art. 83 ET) para poder seguir adelante con el procedimiento encaminado al descuelgue temporal del convenio. Se contempla la posibilidad de dejarlo en manos de un árbitro, reconociendo al laudo arbitral que se dicte la misma eficacia

que los acuerdos en período de consultas, que será impugnable por el mismo cauce que éstos; y restringiéndose los motivos de impugnación a los previstos en el art. 91 ET.

De no resultar aplicables esos procedimientos extrajudiciales o no haberse solucionado la discrepancia a través de los mismos, cualquiera de las partes en el procedimiento de descuelgue podrá recurrir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al organismo autonómico equivalente (dependiendo de la afectación territorial de la inaplicación pretendida) con el fin de que en un máximo de veinticinco días ofrezca una solución al conflicto, bien por sí misma, bien recurriendo a un árbitro designado internamente en esta instancia. La decisión que finalmente se adopte en este tercer nivel, tendrá igualmente la eficacia propia de los acuerdos en período de consultas y seguirá el mismo régimen y límites en cuanto a su eventual impugnación. Pese a las dudas que puedan plantearse, este último recurso para solventar el conflicto y salir de la situación de bloqueo (habilitando a la empresa para adoptar la medida de descuelgue temporal proyectada; o, por el contrario, cerrando esta posibilidad –en todo o en parte–) es compatible con nuestro marco constitucional. Concretamente, puede considerarse respetuosa, con la fuerza vinculante de los convenios colectivos –art. 37.1 CE–, la libertad sindical –art. 28.1 CE– y el derecho a la tutela judicial efectiva –art. 24.1 CE–, tal y como ha señalado el TC.

En todos los supuestos (acuerdo, laudo arbitral o resolución favorable de la CCNCC u organismo equivalente):

– Han de concretarse las condiciones que se aplicarán en sustitución de las que recogía el convenio, así como el período durante el cual se extenderá la situación de descuelgue del convenio aplicable, con el límite de la fecha en la que eventualmente entre en vigor un nuevo convenio aplicable a la empresa; y sin que se acepte una aplicación retroactiva.

– Debe comunicarse a la autoridad laboral el resultado, a los solos efectos de depósito.

6. SUCESIÓN DE CONVENIOS

Como se ha visto, los convenios colectivos tendrán un ámbito de aplicación temporal delimitado por el propio convenio, y agotado el cual podrían plantearse distintas situaciones, ya estudiadas: pérdida de vigencia definitiva con desaparición de la unidad de negociación, prórroga –expresa o tácita–, o entrada en situación de *ultraactividad* tras la denuncia y el –agotamiento de su duración inicial–.

Sólo resta, por tanto, referirse al proceso de sucesión convencional que tendrá lugar una vez culmine exitosamente el proceso de negociación. En este

punto debemos destacar que la ley confiere completa –libertad al convenio revisor para disponer en su totalidad de los derechos y condiciones establecidos en el convenio anterior–, en cuyo caso se aplicaría exclusiva e íntegramente lo establecido en el convenio nuevo (art. 82.4 ET). Y abundando en esta línea, el art. 86.4 ET recuerda que el convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Es claro, por tanto, que tiene cabida en nuestro sistema una negociación colectiva regresiva; y que las personas trabajadoras no podrían en este marco de sucesión ordinaria de convenios pretender conservar viejas condiciones o derechos o disfrutar de compensaciones específicas; todo ello salvo que expresamente así se determine en el nuevo convenio, bien a través de remisiones al viejo convenio, bien introduciendo condiciones compensatorias, o bien incorporando las denominadas cláusulas de garantía *ad personam,* destinadas explícitamente a asegurar su conservación. Y en este último escenario conviene hacer dos puntualizaciones:

– Se estarían generando *dobles escalas* de condiciones convencionales; lo que es compatible con el principio de igualdad siempre que, como recuerda la jurisprudencia, se supere un triple filtro, de objetividad, razonabilidad y proporcionalidad de la diferencia que se genera en perjuicio de personas trabajadoras de nuevo ingreso, que estén sometidas en exclusiva al nuevo régimen convencional. Y ello, a la postre, impediría perpetuar la diferencia o que se configure de manera dinámica acrecentándose la diferencia; y forzaría a articular un proceso de convergencia progresiva de condiciones convencionales (así, la STS 7 de octubre de 2020, junto a otras que han seguido idéntica línea).

– La cláusula convencional debiera ser clara en su significado y alcance, evitando que se confunda con cláusulas generales de respeto de condiciones *ad personam* que las personas trabajadoras vengan disfrutando y tengan su origen en fuentes extraconvencionales.

7. AMPLIACIÓN EXCEPCIONAL DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN: ADHESIÓN Y EXTENSIÓN

El convenio colectivo despliega sus efectos dentro del ámbito de aplicación libremente determinado por las partes negociadoras, como ya se ha visto. No obstante, nuestra legislación contempla dos mecanismos excepcionales en los que el convenio podría aplicarse en unidades o ámbitos distintos, afectando a partes que no intervinieron en su negociación y aplicándose a empresas y personas trabajadoras que no estuvieron representadas directamente en la negociación del convenio. Son los supuestos de adhesión y extensión, regulados en el art. 92 ET, y cuyos presupuestos de aplicación son bien diferentes.

8. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS E IMPUGNACIÓN

8.1. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS DERIVADOS DE LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

Ya se ha hecho referencia en apartados anteriores a la posibilidad de recurrir a cauces de solución extrajudicial de conflictos en el marco del desarrollo de la negociación colectiva (art. 86.3 ET) y en el de la intervención de la comisión paritaria (art. 85.3 ET) así como a efectos de cubrir las exigencias de consultas y negociación que se establecen en distintos escenarios en nuestra legislación (descuelgue temporal del convenio –art. 82.3 ET– traslados, modificaciones, suspensiones y extinciones –art. 85.1 ET–), por lo que nos remitimos a lo ya señalado.

Pero, además, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 91 ET, a través de los convenios colectivos o bien de los acuerdos interprofesionales suscritos *ex* art. 83 ET, apartados 2 y 3, podrán establecerse procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos que se susciten en la interpretación y aplicación de los convenios. Y ello, en principio para las controversias colectivas, aunque también se abre la posibilidad de que en el marco de conflictos individuales las partes voluntariamente se sometan a los mismos (art. 91.5 ET). Tales vías extrajudiciales son, como ya se ha avanzado, la mediación y/o el arbitraje.

Se establece, asimismo, que los acuerdos alcanzados por las partes del convenio tras la mediación o los laudos dictados por el árbitro tendrán la misma eficacia (normativa y personal general) propia del convenio colectivo estatutario, siempre y cuando el acuerdo o el compromiso arbitral suscrito lo hubieran alcanzado sujetos colectivos con legitimación plena *ex* arts. 87, 88 y 89 del ET.

8.2. IMPUGNACIÓN JUDICIAL DE CONVENIOS ESTATUTARIOS Y OTROS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES QUE PUEDEN AFECTAR A UN CONVENIO

Según resulta de lo dispuesto en el art. 90.5 ET, los convenios colectivos (estatutarios) podrían someterse a impugnación judicial, ya sea de oficio por la autoridad laboral, o bien por los representantes de los trabajadores o empresarios, o incluso por terceros. Ello debe materializarse a través del procedimiento de conflicto colectivo, con sujeción a lo previsto en los arts. 163 a 166 LRJS, y en el que en todo caso tendrá participación el Ministerio Fiscal. La impugnación del convenio puede venir motivada por distintos tipos de causas:

– Por entenderse que conculca la legalidad vigente, ya sea por razones vinculadas a aspectos formales o de procedimiento de negociación y suscripción del convenio, o por razones de fondo, por considerar que se vulnera alguna norma laboral de Derecho necesario (u otras normas imperativas).

– Por considerar que provoca una lesión grave de intereses de terceros no incluidos en el ámbito de aplicación del convenio (como podría ocurrir, por ejemplo, si las cláusulas convencionales entrasen en fricción con la normativa sobre libre competencia empresarial).

Con independencia de este procedimiento especial de impugnación del convenio colectivo, las personas trabajadoras o sus representantes podrían, respectivamente, a través del procedimiento ordinario o del procedimiento de conflicto colectivo, plantear una reclamación dirigida a conseguir la inaplicación de aquellas de sus cláusulas que consideren ilegales.

En los casos de sumisión de un conflicto a arbitraje, que culminaría con un laudo, este último podría ser impugnado, con fuertes restricciones, a través del mencionado procedimiento regulado en los arts. 163 y ss. LRJS.

Los convenios extraestatutarios podrían también ser objeto de impugnación; pero solamente a través del procedimiento especial de conflicto colectivo (arts. 153 y ss. LRJS).

BIBLIOGRAFÍA

AA. VV., *La negociación colectiva en España: una mirada crítica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

– *Los límites legales al contenido de la negociación colectiva,* MTSS, Madrid, 2002.

– *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España. Estudios en homenaje al profesor Sala Franco*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.

– *El contenido de los convenios colectivos: contenido normativo y contenido obligacional,* MTSS, Madrid, 1990.

– (CRUZ VILLALÓN, J. y RODRÍGUEZ RAMOS P., Dirs.) *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial*, La Ley, Madrid, 2025.

– (GARCÍA GONZÁLEZ, G. y MORENO SOLANA A., Dirs.) *La negociación colectiva ante los nuevos retos jurídico-laborales: contratación, igualdad y digitalización*, Dykinson, Madrid, 2023.

DE NIEVES LÓPEZ, N., *La legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios*, Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales, n.º 4, 2015.

DURÁN LÓPEZ, F. *Ultraactividad: sentido y alcance. Una propuesta de contractualización limitada de condiciones de trabajo pactadas colectivamente* RL, n.º 9, 2014.

GARCÍA MURCIA, J. y RODRÍGUEZ CARDO, I., *La entrada en vigor del convenio colectivo estatutario*, REDT n.º 143, 2009.

GÓMEZ ABELLEIRA, F., *La extensión de convenios colectivos: el nuevo derecho reglamentario del art. 92.2 del ET,* RL n.º 17, 2005.

LAHERA FORTEZA, J., *Manual de negociación colectiva*, 2.ª edición, Tecnos, Madrid, 2022.

LOUSADA AROCHENA, J. F. (Coord.), *Ley de igualdad y contrato de trabajo.* Francis Lefebvre, Santiago de Compostela, 2007.

MATÍA PRIM, J., *Negociación colectiva y derecho de huelga. Los pactos de paz,* RL n.º 19, 1993.

MATORRAS DIAZ CANEJA, A., «Reforma del régimen de inaplicación de condiciones previstas en convenio colectivo», en J. Thibault Aranda (Dir.), A. Jurado Segovia (Coord.), *La Reforma Laboral de 2012: Nuevas perspectivas para el Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2012.

MOLERO MANGLANO, C., *Derecho sindical*, Dykinson, Madrid, 1996.

MORALES ORTEGA, J. M., *Administración del Convenio Colectivo*, Civitas, Madrid, 1998.

SALA FRANCO, T., «La duración y la ultraactividad de los convenios colectivos», AL n.º 10, 2013.

Capítulo 6

Conflicto colectivo y huelga

José Manuel Sánchez-Cervera Valdés

SUMARIO: 1. EL CONFLICTO COLECTIVO. 2. EL DERECHO DE HUELGA. *2.1. Peculiaridades del sistema normativo. 2.2. Concepto. 2.3. Elementos subjetivos.* A) La titularidad del derecho de huelga. B) Ámbito Subjetivo del derecho. *2.4. Contenido del derecho de huelga.* 3. LICITUD DE LA HUELGA. *3.1. Huelgas políticas. 3.2. Huelgas de solidaridad. 3.3. Huelgas novatorias.* A) El objetivo sea alterar el convenio, no reclamar una determinada interpretación del mismo. B) No son novatorias las que plantean reivindicaciones sobre materias ajenas al convenio. C) No son novatorias cuando se plantea modificar el convenio en aplicación de la cláusula rebus sic stantibus. D) Finalmente, tampoco debe considerarse ilícita la motivada por la existencia de un incumplimiento empresarial previo. *3.4. Actos ilícitos o abusivos.* 4. EFECTOS DE LA HUELGA. *4.1. Consecuencias en la esfera del contrato y la empresa.* A) Suspensión del contrato de trabajo y descuento salarial. B) Afectación de las facultades empresariales ordinarias. C) Prevenciones respecto del derecho disciplinario. D) Incompatibilidad con los conflictos colectivos pacíficos. *4.2. Consecuencias en la situación y cotización a la seguridad social. 4.3. La participación en huelga ilícita.* 5. EL CIERRE PATRONAL. *5.1. Concepto. 5.2. Causas.* A) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de graves daños para las cosas. B) Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que se produzca. C) Volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción. *5.3. Procedimiento y efectos.* BIBLIOGRAFÍA.

1. EL CONFLICTO COLECTIVO

Desde sus orígenes, el derecho del trabajo se ha caracterizado por el anhelo de conquista de las clases proletarias frente al capitalismo inmanente a las economías de mercado y, el movimiento obrero se ha caracterizado por ser una ideología de conquista frente al poder del capital.

A partir de este apriorismo, nuestro sistema jurídico ha dado carta de naturaleza al conflicto, lo ha integrado en el propio ordenamiento, reconociéndolo como un derecho característico laboral: la discrepancia, la lucha y las acciones colectivas con objeto de obtener mejoras laborales se legitiman como un elemento consustancial al trabajo digno de tutela, protección y fomento, al tiempo que necesitado de cauces garantistas que eviten excesos o extralimitaciones.

Así, uno de los pilares del derecho colectivo laboral son las estructuras de confrontación, que son aquellas en las que resulta lícito acudir a elementos de presión, a veces casi coacción en términos coloquiales; y se legitiman estas estructuras porque son parte de la relación patronal-clase obrera: la natural aspiración de tutela y conquista propia de los orígenes del derecho laboral. Como señalara OJEDA AVILÉS, el conflicto es un aspecto consustancial e inmanente a las economías de mercado.

Esta es la gran paradoja, estamos ante un derecho que consagra el conflicto, el *derecho a hacer daño*, como perturbación de la paz laboral con medidas preventivas colectivas, llevadas a cabo por las partes de la vida del trabajo para obtener, por medio de coacción, un fin determinado o remoto: presionar al antagonista social para que conceda condiciones de trabajo más favorables. (HUECK y NIPPERDEY); desde la realidad de la lucha de clases, nuestro derecho lo que hace es reconocerla, reconducirla y ordenarla, lo cual es sumamente inteligente: al consagrarlo como derecho, lo delimita mediante la definición de reglas, principios y requisitos para su ejercicio; en definitiva, al regularlo, garantiza que la confrontación se va a ajustar a unos cauces jurídicos razonables y socialmente aceptables.

Surge así el concepto jurídico de conflicto colectivo, radicalmente distinto al derecho a discrepar o reclamar que pueda tener una persona trabajadora concreto, que se caracteriza por dos elementos: subjetivo y objetivo.

1) *Subjetivo*, porque ha de afectar a un grupo genérico de personas trabajadoras, que no es la suma o el mero número de sujetos, su eventual pluralidad, sino un *conjunto estructurado, único, «a partir de un elemento de homogeneidad»* (STS de 17 de julio de 2008); el conflicto es colectivo no porque encontremos una pluralidad de personas trabajadoras sino porque se refiera a un conjunto genérico no individualizable, con afectación a sus potenciales integrantes, presentes o futuros. Así, no lo es, por ejemplo, la impugnación en las programaciones de trabajo y libranzas de las personas trabajadoras de una empresa de servicios a bordo de trenes porque no afecta al régimen o sistema del colectivo o grupo genérico sino a las asignaciones concretas de días de trabajo de unas personas trabajadoras concretas; es por ello un conflicto plural (STS 13 de febrero de 2024).

2) *Objetivo*, porque requiere la existencia de un interés «general, abstracto e indivisible del grupo» (STS 27 de junio de 2008). Lo que define el conflicto colectivo no es tanto el número de personas trabajadoras como el interés común a todos ellos; interés *uti universi*, distinto de la suma de intereses individuales de los miembros del grupo.

En definitiva, no basta con que el conflicto sea supraindividual sino que, como explicaba PERSIANI, la valoración colectiva se sustenta en la existencia de un interés común en el grupo afectado. Por poner un ejemplo básico:

– Si 20 personas trabajadoras reclaman el pago de su salario, por mucho que lo hagan juntos en una sola demanda, serán 20 reclamaciones individuales pues cada uno reclama su salario concreto; no hay un interés común más allá del contenido individual de cada nómina reclamada.

– Si se demanda el derecho a que un grupo profesional perciba un plus determinado, la reclamación no se concreta ni limita a unas personas trabajadoras específicas: afectará a todos aquellos que ahora y en el futuro estén o se incorporen a ese grupo profesional; aquí está el interés colectivo, muy diferente a la suma de intereses individuales por mucho que actúen en grupo.

Por ello, como indica BEJARANO, el conflicto colectivo no pretende el reconocimiento de una situación individualizada sino una declaración general para el colectivo afectado; por ello, la base del conflicto conduce a una sentencia declarativa que luego será objeto de concreción individual para todos los incluidos en ese grupo afectado.

Por otra parte, el conflicto puede ser tanto para reclamar una mejora, una nueva condición hasta ahora inexistente, como para reclamar una interpretación determinada de lo ya existente (conflictos de interés versus conflictos de interpretación) y se puede articular por dos cauces que nos permite clasificarlo en dos tipos concretos diferenciados:

1) Conflictos Pacíficos: son aquellos que se plantean a través de demanda judicial o mecanismos de arbitraje equivalentes, reclamando el reconocimiento de un derecho establecido o la interpretación de una norma; por ello, esta vía sólo es apta para los conflictos de interpretación pues exigen de la existencia de una norma y de una discrepancia en su alcance o interpretación que el juez debe resolver. Pero nunca se podrá acudir a la vía judicial para conseguir un derecho no consagrado en una norma, para conseguir una subida salarial no prevista en convenio o contrato, etc...

2) Conflictos Violentos: lo constituye básicamente la huelga (el cierre patronal es muy residual en nuestro derecho), y se conceptúa como un

> medio de presión que, a través de alteraciones o perturbaciones de los procesos productivos, pretende forzar a la contraparte para que ceda y reconozca la mejora o el derecho hasta entonces inexistente e inexigible; es un mecanismo para hacer daño (dentro de unos límites) con el fin de obtener satisfacción a las reivindicaciones próximas o remotas planteadas (SCOTTO).

El estudio de los conflictos pacíficos es más propio del ámbito procesal que del colectivo; por otra parte, cede ante la existencia de un conflicto violento; por ello, vamos a estudiar en este capítulo exclusivamente el derecho de huelga, paradigma del conflicto violento que, además, en nuestro sistema constitucional alcanza la máxima calificación y protección, al ser incluido en el reducido elenco de derechos fundamentales de la persona, lo que da cuenta de su valor e importancia.

2. EL DERECHO DE HUELGA

2.1. PECULIARIDADES DEL SISTEMA NORMATIVO

Tal y como exponíamos en nuestro anterior manual, la huelga no ha sido siempre reconocida legalmente, ni ha tenido un trato uniforme; es un fenómeno social y jurídico que se puede abordar desde distintos enfoques o perspectivas y que, citando a LYON-CAEN, debe reinventarse en cada época y pensamiento político; ahora mismo, adaptarse a los nuevos y cambiantes problemas de nuestra económica globalizada.

Por ello, su regulación, alcance y reconocimiento está muy relacionado con el momento histórico o social que se analice. Desde la clásica definición de ALONSO OLEA como «suspensión colectiva y concertada de la prestación de servicios por iniciativa de las personas trabajadoras» a la de DE LA VILLA como «cualquier perturbación del proceso productivo, con cesación temporal y total del trabajo o sin ella» se ve la evolución de los planos jurídico y sociológico que interactúan.

Superados los tiempos en los que era un delito grave, hoy en día todos los ordenamientos reconocen de forma expresa este derecho como básico y esencial; en nuestro entorno jurídico esta consagración se produce en la propia constitución, y desde esas declaraciones genéricas de las cartas magnas, se le dota de amplio margen de libertad por la falta de un desarrollo legislativo exhaustivo de los requisitos y condiciones para su ejercicio.

Nuestro modelo sigue este esquema: el art. 28 CE lo reconoce como derecho fundamental en términos poco concretos:

> *«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».*

Este precepto ha supuesto una radical transformación de todo el sistema de huelga existente en nuestro país: se le otorga al derecho de huelga la máxima cualificación y las mayores garantías que contempla nuestro sistema jurídico (regulación por ley orgánica, aún con la peculiaridad ya señalada, acceso directo al Tribunal Constitucional en amparo, preferencia y sumariedad en procedimiento ordinario, etc.).

Al mismo tiempo, los términos utilizados ofrecen importantes pautas interpretativas:

- Vocación de generalidad («se reconoce») que repercute en la delimitación de los posibles titulares del derecho.
- Vinculación a la condición laboral, que afecta especialmente al ámbito y licitud del conflicto.
- La trascendencia del aseguramiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Fuera de esto, no precisa nada más; no específica qué es o en qué consiste el derecho de huelga, ni los aspectos nucleares del derecho ni sus condiciones de ejercicio no merecen siquiera mención y se relegan a la ley posterior que la regule.

Sin embargo, aquí chocamos con la primera gran paradoja: la huelga es un derecho especialmente «político» en el sentido de estar muy condicionado por las ideologías; tanto es así que, pasadas más de cuatro décadas, seguimos sin tener una ley de huelga y los pocos proyectos han terminado en el más absoluto fracaso.

Por ello, tenemos un desarrollo particularmente anómalo, pues el desarrollo legislativo del art. 28.2 CE no se ha producido y, mientras tanto, se mantiene vigente un decreto-ley (por definición norma provisional y transitoria) de 1977, anterior a la propia Constitución, que es el instrumento normativo de desarrollo y delimitación del derecho de huelga.

Esta norma, el *Decreto-ley de Relaciones de Trabajo (DLRT)*, fue impugnada por considerarse inconstitucional que un derecho fundamental pudiera ser regulado por una norma del régimen anterior, no orgánica pese a ser un derecho fundamental; más tratándose de la huelga, especialmente perseguida en aquel sistema político, lo que presumía una regulación restrictiva poco compatible con su reconocimiento como derecho fundamental. Sin embargo, el Tribunal Constitucional, en la decisiva sentencia 11/81, de 8 de abril, desestima su nulidad por ser preconstitucional y no ley orgánica.

Categóricamente afirma que la reserva de ley no puede aplicarse retroactivamente y que, mientras no se elabore esa ley orgánica de huelga el DLRT

puede convertirse en el sustituto legítimo y adecuado de la misma. Otra cosa es que su contenido material sea conforme con la nueva concepción como derecho fundamental.

Al respecto, la sentencia parte del criterio de que ningún derecho es ilimitado y puede ser objeto de regulación por parte del legislador, que es soberano para imponer límites o restricciones a un derecho fundamental. Ahora bien, las limitaciones no pueden ser arbitrarias y han de quedar sujetas a la legalidad constitucional (RAMÍREZ) para lo cual deben respetar, en todo caso, el contenido esencial del derecho. Por otra parte, nuestra Constitución ofrece un marco de coincidencias suficientemente amplio como para admitir diversas opciones de política legislativa e, igualmente, regulaciones más restrictivas o más favorecedoras del ejercicio del derecho.

En consecuencia, la regulación del derecho, en sí misma, no implica restricción ni vulneración del derecho fundamental siempre que la misma respete su contenido esencial, para lo cual será preciso analizar cada aspecto regulado a fin de determinar si impone límites injustificados y vacía de contenido el derecho o si, por el contrario, somete a unos cauces de actuación y procedimiento adecuados su ejercicio sin desnaturalizarlo ni impedirlo injustificadamente.

A tal fin, la propia sentencia revisa y criba la norma, artículo por artículo, determinando, respecto de cada cuestión regulada, el alcance exacto o debido de la norma para respetar el derecho fundamental. Así, la sentencia convalida el DLRT que, a día de hoy, sigue constituyendo la regulación propia y específica del derecho de huelga.

La sentencia parte de la premisa de que la norma sea anterior a la constitución no significa que su regulación deba ser contraria al derecho fundamental; Ahora bien, cualquier regulación, pre o post constitucional, debe ser respetuosa con el derecho fundamental y, por ello, cualquier limitación a su ejercicio debe tener una justificación objetiva y suficiente, así como respetar, siempre, el contenido esencial del derecho que ninguna norma puede cercenar o menoscabar.

Desde ese planteamiento, la sentencia, con una peculiar técnica jurídica que nos ha llevado a calificarla como sentencia declarativa, analiza lo que se regula para ver si se imponen limitaciones contrarias al contenido esencial del derecho y concluye que, cada precepto, no es inconstitucional si se interpreta en un determinado sentido.

Así, la sentencia declara cuál debe ser el alcance de cada requisito impuesto en el DLRT para que sea ajustado a la constitución; por ello, norma y sentencia conforman un único cuerpo pues el DLRT solo es válido con las precisiones interpretativas que el TC introdujo para su adecuación constitucional.

Para terminar, este sistema normativo no puede llevarnos a olvidar su especial naturaleza como derecho fundamental que es, hasta el punto de configurarse como un derecho de orden público del foro, de carácter universal y de protección sin limitación de territorialidad que no puede ser desconocido por los tribunales españoles, aunque aquellas personas que ven vulnerado su derecho fundamental se encuentren en un tercer Estado (caso de Ryanair en el que se pretendía dejar sin efecto una huelga en Portugal a través de la sustitución con personal de España, STSJ Madrid, de 5 de febrero de 2020 y STS de 13 de abril de 2023).

2.2. CONCEPTO

Como hemos visto, el art. 28.2 CE consagra la huelga como derecho fundamental en términos lacónicos:

> *«se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses».*

No especifica en qué consiste exactamente el derecho, sino que parece que lo presuma o de por sobreentendido.

Pero, en realidad, ello no significa que no exista un concepto estricto, técnico-jurídico que no debamos configurar; al contrario, estamos en una materia que se presta a todo tipo de consideraciones sociológicas, en la que cualquier perturbación laboral o social se tiende a catalogar como huelga (huelgas de estudiantes, de transportistas, autónomos, etc., huelgas de celo, tapón, a la japonesa, y un sinfín de calificativos para actos que no son, jurídicamente, huelgas).

En este sentido citar la SAN de 16 de enero de 2023 para recordar que un paro de transportes, aunque sea general, bloquee las fronteras y paralice el país, no es una huelga jurídicamente hablando.

Por ello, lo primero que hay que hacer es explicar cuál es el concepto de huelga que consagra nuestra constitución; analizar el texto constitucional, integrarlo y concluir qué o cuál es exactamente el concepto elevado al rango de derecho fundamental.

Ciertamente, el art. 28 transcrito no es muy prolijo ni contiene una definición exacta pues reza tan sólo que se consagra el «*derecho a la huelga de los trabajadores*», de las personas trabajadoras, en lenguaje más inclusivo.

Pero a partir de aquí y con la atribución del derecho exclusivamente a las personas trabajadoras nos permite llegar a varias consideraciones configuradoras:

a) Se circunscribe al ámbito del ordenamiento laboral y consiste en la «suspensión colectiva y concertada de los contratos de trabajo»

(ALONSO OLEA), no otra cosa. La huelga es una forma muy concreta y determinada de presión, que actúan las personas trabajadoras y se dirige contra el empresario mediante la suspensión generalizada de los contratos de trabajo. Con ello se paraliza la actividad y se genera un daño, pero con un sacrificio, pues el huelguista no va a trabajar y tampoco percibirá salario o contraprestación alguna. *Con la huelga se produce la exoneración recíproca de las obligaciones de prestar servicios y de retribución*.

b) Por otra parte, presenta una delimitación finalista: la defensa de los intereses de la clase trabajadoras, no otros. Especial importancia tiene esta acotación a la hora de valorar la licitud de la huelga cuando sus objetivos se alejan de la esfera laboral y, fundamentalmente, se politizan. Así, la huelga se ha de dirigir a la novación contractual o convencional, a la consecución de mejoras laborales, nuevas condiciones de trabajo o aspectos relacionados con tales o con la capacidad de autorregulación, de la autonomía colectiva y de la negociación en el ámbito concreto de afectación del conflicto.

c) Por último, este artículo exige el establecimiento de las garantías precisas para garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. También veremos con detalle el alcance de esta exigencia, pero es importante a nivel conceptual destacar que, aun siendo un derecho fundamental, no es ilimitado, sino que existen valores superiores frente a los cuales ha de ceder cualquier derecho laboral por lo que de no cumplirse esta garantía la huelga será ilícita (por todas STSJ Madrid, de 20 de febrero de 2012).

2.3. ELEMENTOS SUBJETIVOS

Cuando nuestra constitución atribuye el derecho «a los trabajadores» nos obliga a determinar el alcance y significado de tal atribución en dos aspectos: por una parte, para ver quién es el titular del derecho, a quién pertenece el mismo, y, por otra, a precisar qué concepto de persona trabajadora está utilizando el referido precepto. Por ello, en la delimitación previa estudiamos primero la cuestión de la titularidad del derecho y, posteriormente, el alcance de la acepción *trabajadores* empleada por la constitución.

A) La titularidad del derecho de huelga

La huelga es el ejemplo paradigmático de conflicto colectivo: la suspensión concertada de la actividad por un conjunto de personas trabajadoras dirigido o coordinado por sus representantes que persigue un objetivo directo vinculado con intereses de ese grupo.

Hay un interés legitimador *uti universi*, general y abstracto, que configuran la huelga, ante todo, como un fenómeno colectivo.

Sin embargo, el art. 28 de la Constitución, atribuye el derecho *«a los trabajadores»* permitiendo actuar el derecho de forma individual a cada persona trabajadora mediante la adhesión a la convocatoria de huelga que haya realizado el sindicato o el sujeto colectivo convocante.

Por ello el profesor SALA FRANCO lo calificó como un derecho dual pues hay unos componentes colectivos que legitiman la decisión, dirección, organización y negociación en el conflicto pero, al tiempo y en otra vertiente, están los individuales, inherentes a cada trabajador potencialmente afectado, que se manifiestan en la adhesión a la convocatoria o en el abandono del conflicto.

Ante esta realidad, el primer problema surge en determinar de quién es el derecho, su titularidad, ¿de las personas trabajadoras s que se adhieren o de los representantes que convocan? El debate lo cierra, aparentemente, la STC 11/81 decantándose por la titularidad individual porque el art. 28 reconoce el derecho a los trabajadores *«uti singuli»*, aunque tenga que ser ejercitado colectivamente.

Dice la sentencia que *«la huelga es un derecho individual pero de ejercicio colectivo»*; así, el tribunal utiliza el binomio *titularidad-ejercicio* para intentar explicar la incoherencia de que el titular declarado del derecho (la persona trabajadora) no pueda, por su sola decisión, actuarlo sino que, para poder ejercer su derecho fundamental, precise de unas actuaciones colectivas previas de quien no es titular del mismo (sindicatos o representantes de las personas trabajadoras, que son los que pueden convocar).

Algunos autores (PALOMEQUE y ALARCÓN) han invertido los términos del binomio para intentar explicar esto último: el derecho es de titularidad colectiva y ejercicio individual porque la convocatoria sólo puede ser colectiva y el acto de adherirse, que es propiamente el ejercicio del derecho, es el que se realiza individualmente; pero esto difícilmente se compadece con el tenor literal del art. 28 CE.

La solución, a nuestro juicio, pasa por atender a la naturaleza dual del derecho, sin necesidad de contraponer *titularidad versus ejercicio*; como hay dos caras, dos facetas en la huelga, una individual y otra colectiva, también la titularidad del derecho debe ser dual; hay, realmente, dos titularidades, una referida a las facultades colectivas y otra a las individuales; así:

– las facultades que sólo pueden ejercitar los sujetos colectivos legitimados para convocar y coordinar la huelga serán de titularidad colectiva;

– las facultades que corresponden a cada trabajador, esto es, la decisión personal de sumarse o no a una convocatoria de huelga, es lo que el TC ha considerado como de titularidad individual de cada trabajador.

Ahora bien, debe quedar claro que, con la formulación del Tribunal Constitucional, la huelga, en nuestro derecho, es de titularidad individual. De ahí, entre otras consecuencias, la dificultad de admitir el deber de paz absoluto por comportar la renuncia a un derecho fundamental que efectúan sujetos colectivos no titulares de ese derecho.

B) Ámbito Subjetivo del derecho

Resuelta esta primera precisión, resta por determinar el alcance del art. 28 CE cuando atribuye el derecho, «a los trabajadores» sin mayor acotación.

El TC ha precisado que éste es un concepto asimilable «a las personas que presten en favor de otras un trabajo retribuido, cuando tal derecho se ejercita frente a los patrones o empresarios, para renegociar con ellos los contratos de trabajo» por lo que se excluye claramente a los autónomos, profesionales liberales y similares.

Es un derecho laboral, para la defensa de intereses laborales y por ello no cabe su ejercicio extramuros de dicho ordenamiento o fuera de la rama social del derecho; consecuentemente, la atribución inicial se reconoce en favor de los titulares de un contrato de trabajo, prestadores de un servicio en régimen de ajenidad y dependencia, y en relación con esa actividad exclusivamente.

Pero, más allá de esta atribución inicial clara, existen colectivos en situación muy similar, como los funcionarios, o prestadores de servicios excluidos del ordenamiento laboral no por carencia de ajenidad o dependencia sino por voluntad del legislador (recuérdense las exclusiones constitutivas del art. 1.3 ET).

Respecto a estas situaciones la STC 11/81 acoge una acepción amplia en la que caben no sólo las personas trabajadoras *estrictu sensu*, titulares de un contrato de trabajo, sino también:

a) Los funcionarios, a quienes el Estatuto Básico del Empleado Público, en su art. 15, reconoce expresamente el derecho al ejercicio de la huelga a quienes tengan reconocido el derecho de libre sindicación.

   Sin embargo, la diferente redacción del 28.1 con respecto al 28.2 y la previsión de que «la ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho (libertad sindical) a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos» cuestiona seria-

mente la atribución genérica del derecho a huelga a toda la función pública.

Como señalan SALA-ALBIOL, el TC pasó de puntillas por este problema y optó sin mayor argumento por lo más práctico: negárselo a quienes no sean titulares de la libertad sindical (jueces, fiscales, y demás cuerpos y colectivos que se han especificado en el capítulo de libertad sindical, al cual nos remitimos).

La exclusión ha sido convalidada por el auto del TC 99/2009 respecto de la Ertzaintza y ha sido relativamente pacífica; también la STSJ Madrid 8 de marzo de 2024 la ratifica respecto de la policía nacional.

Sin embargo, en estos momentos la situación respecto a jueces y fiscales no parece tanto; tras varios meses de huelga convocada por los letrados de la administración de justicia, los funcionarios de dicha administración, cuyo derecho no se discute, también han convocado huelga indefinida en mayo de 2023 y los jueces y fiscales han hecho lo propio.

Ya hubo un precedente en noviembre de 2018 en el que no sólo se planteó la ilicitud de una huelga de jueces (con la interrogante de a quién correspondería juzgar tal demanda) sino que a consecuencia de los paros se produjeron los descuentos salariales correspondientes a quienes los secundaron por lo que no es segura ni terminante hoy en día esa exclusión que antes parecía pacífica.

Por ello, respecto a jueces y fiscales va cobrando fuerza la creencia de que deben ser titulares del derecho, fundamental y subjetivo de la persona, por no haberlos excluido el art. 28.2 CE de tal derecho en contraposición a la exclusión expresa respecto de la libertad sindical y la pertenencia a partidos políticos.

Probablemente la solución siga siendo la que apuntara MOLERO: que no estamos ante un derecho de carácter laboral, la licitud o no de la huelga la juzgan ellos mismos, teniendo en cuenta que es un fenómeno en el que actúan no como ciudadanos, sino, precisamente, como jueces, no cabe tal atribución. Cuestión distinta es si se les podría reconocer un distinto derecho al plante, al cese de funciones o equivalente, pero sin los atributos y nivel jurídico del derecho de huelga.

b) Respecto a los extranjeros, como sintetiza la STSJ Madrid de 5 de febrero de 2020, el artículo 11.1 de la Ley Orgánica 4/2000, es taxativo y deben disfrutar del derecho en las mismas condiciones que los españoles.

De hecho, la STC 259/2007, de 19 de diciembre declaró inconstitucional la limitación del derecho de huelga exclusivamente a los extranjeros

que estén autorizados para trabajar: también son titulares del derecho fundamental los que están en situación ilegal en España pues debe prevalecer el concepto material sobre el jurídico formal de la persona trabajadora y el derecho se orienta a la defensa de los intereses de las personas trabajadoras, entre los que está la regularización de su situación administrativa.

2.4. CONTENIDO DEL DERECHO DE HUELGA

Al ser un derecho dual, en los términos ya explicados, defendemos la existencia de un doble contenido:

1) El individual, consistente en la facultad de una persona trabajadora aisladamente considerada de sumarse o no a una huelga.

2) El colectivo, integrado por todas las facultades de necesario ejercicio colectivo por parte de los sujetos rectores del conflicto; desde la convocatoria a la negociación y terminación de la huelga, concretamente, la convocatoria o llamada, el establecimiento de las reivindicaciones, la publicidad o proyección exterior la negociación y, finalmente, la decisión de darla por terminada, como recuerda la STSJ Aragón de 20 de febrero de 2020, entre otras muchas que reproducen la STC 11/81.

Del segundo nos ocupamos en el próximo capítulo. Respecto del primero, tradicionalmente se ha definido como el «derecho que tienen los trabajadores a no prestar el trabajo» (STS de 17 de diciembre de 1999). Es la formulación clásica y prototípica: el derecho a sumarse a la huelga, que comprende, no sólo adherirse a la huelga sino la posibilidad de participar de forma activa, dándole difusión y publicidad, participando en piquetes informativos, etc.

Pero este derecho presenta otra vertiente en la que no solemos fijarnos: siempre se ha enfatizado en el derecho de ir a la huelga, secundarla o participar, pero poca atención se presta a quien no quiere hacerlo y opta por acudir a su puesto de trabajo; estas personas están en su derecho a no hacer huelga frente a los que sí y bajo esta consideración se ha confrontado el derecho de los huelguistas con el derecho al trabajo de los que no quieren la huelga.

De ahí, la típica pregunta: ¿qué predomina, el derecho al trabajo o el derecho de huelga?; con la consabida respuesta a favor de la huelga por ser un derecho fundamental. Ilustrativa es la sentencia de la Audiencia provincial de Cádiz de 13 de octubre de 2020, en un ámbito extralaboral: la huelga es un derecho subjetivo público de la máxima jerarquía que tiene su contrapartida en el derecho a la libertad de la persona trabajadora a no hacer huelga.

Sin embargo, no compartimos este esquema lógico pues no deben existir dos derechos contrapuestos (huelga/trabajo) sino dos caras de un mismo derecho (secundar/no secundar la huelga).

Ante una convocatoria de huelga la titularidad individual del derecho le permite a cada empleado ejercitarlo con una opción: adherirse o no a la convocatoria. Y tanto el que se adhiere como el que no lo hace está ejercitando el mismo derecho de huelga; por ello, ambas decisiones deben estar en el mismo plano, ambas reflejan el ejercicio del mismo derecho y deben valorarse en condiciones de igualdad.

Tan derecho fundamental es el poder ir a la huelga como el poder abstenerse de secundarla; son, como decimos, las dos caras de la titularidad individual del derecho: el ejercicio del derecho fundamental se ha de verificar tanto por acción como por omisión, tanto por ir a la huelga como por no ir a la misma. *El poder decidir no secundar una convocatoria de huelga no es simplemente una libertad inherente al derecho al trabajo, sino una parte inescindible del contenido esencial del derecho de huelga.*

Como indicaba MOLERO, con cita de la STC de 4 de abril de 2005, «hay que diferenciar el derecho al trabajo del derecho negativo de huelga. El primero se enfoca a seguir prestando servicios en las mismas condiciones que si no hubiera huelga; el derecho negativo de huelga comportaría que ésta no se plantee o desarrolle de tal manera que no puedan los no huelguistas identificarse o manifestarse como tales...». En consecuencia, la consideración de derecho fundamental tanto del hecho positivo de sumarse a la huelga como del negativo de no hacerlo, debe comportar que ambas opciones tengan los mismos mecanismos de protección; que se sitúen en pie de igualdad tanto el derecho de los huelguistas como el de los no huelguistas, sin que deba primar el primero sobre el segundo pues ambos son, en definitiva, el mismo derecho, igual de fundamental bajo un diferente prisma o serán las dos vertientes del mismo derecho, merecedoras de igual tutela.

Así, las presiones, coacciones e, incluso, agresiones físicas y verbales que en muchos conflictos experimentan las personas trabajadoras que acuden a su puesto de trabajo no son ilícitos ordinarios, sino actos directamente vulneradores de un derecho fundamental.

3. LICITUD DE LA HUELGA

Según vimos antes, la huelga, como derecho, está delimitada teleológicamente; es un derecho instrumental y finalista para la consecución de unos objetivos previos circunscritos a la esfera laboral y a reivindicaciones vinculadas con los intereses de la persona trabajadora.

Por ello, no cabe cualquier motivo para justificar una huelga pues si se extralimita de esa esfera pierde su sentido y legitimación, tornándose en ejercicio irregular o abusivo del derecho que incurre en ilicitud o ilegalidad.

Precisando los supuestos en que esto puede suceder, el art. 11 DLRT enumera tres supuestos de ilicitud que, siguen siendo vigentes, en las condiciones y con las matizaciones que hiciera la STC 11/81.

Ello nos permite enunciar tres tipos de huelgas ilícitas: políticas, de solidaridad y novatorias.

3.1. HUELGAS POLÍTICAS

Es ilícita la huelga, dispone el art. 11. a) DLRT:

> *«Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados».*

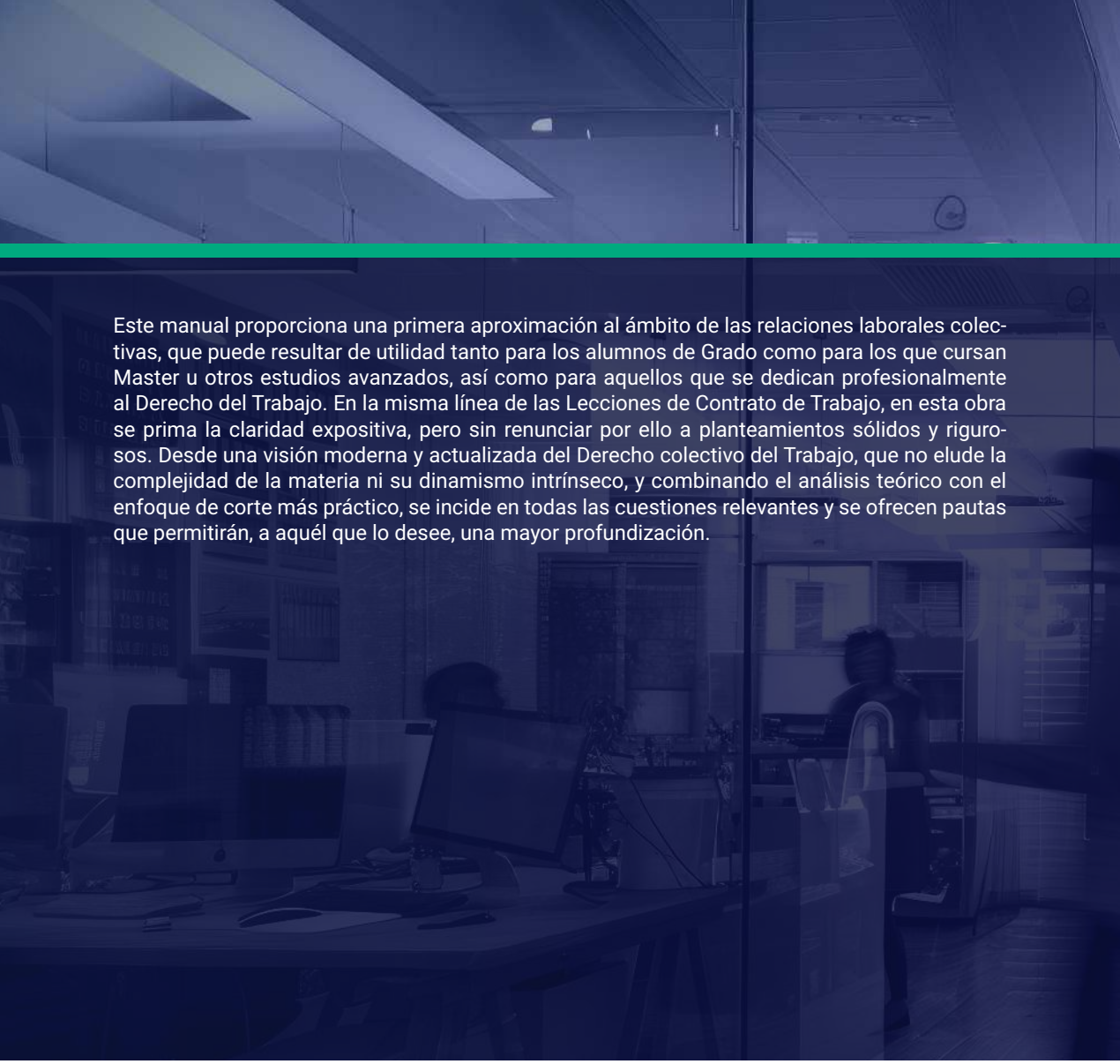
Se plantea una convocatoria ajena o extramuros del escenario laboral, para luchar por objetivos no tanto de la persona trabajadora sino del ciudadano en general, que han de hacerse valer por otros medios, no mediante la presión sobre los empresarios que sufren la parada de producción.

De hecho, se ha significado que una huelga para sostener fines políticos generaría una situación de privilegio frente a los demás ciudadanos, por suponer un medio adicional de influencia sobre el poder político, que no tiene el resto de la ciudadanía (SAP de Palma de Mallorca de 27 de febrero de 1989).

Ahora bien, los aspectos sociolaborales están muy relacionados con los políticos y no es fácil separar uno de otros; así, el profesor DE LA VILLA en el año 1.980 defendía la posibilidad de realizar huelgas contra la redacción propuesta del Estatuto de los Trabajadores porque afectaba directamente a los derechos e intereses de las personas trabajadoras; y, en efecto, una huelga contra una reforma laboral o contra una ley que afecte a la regulación concreta de las relaciones laborales, indudablemente, afecta a los intereses de las personas trabajadoras.

De ahí que, en esos casos, la huelga no presente una *finalidad por completo ajena al interés profesional de las personas trabajadoras* y no se puede considerar exclusivamente política por lo que no debe ser ilícita.

En consecuencia, la ilicitud vendrá sólo cuando se dé una completa desvinculación con los intereses sociolaborales, cuando se trate de forma palmaria de una huelga extraprofesional, clara y exclusivamente política que persiga intereses totalmente ajenos a las personas trabajadoras, que no afecten ni directa ni indirectamente a los huelguistas como personas trabajadoras, no como ciudadanos, ni respondan a objetivos que un ente sindical pueda considerar, en un momento oportuno, dignos de protección.



Este manual proporciona una primera aproximación al ámbito de las relaciones laborales colectivas, que puede resultar de utilidad tanto para los alumnos de Grado como para los que cursan Master u otros estudios avanzados, así como para aquellos que se dedican profesionalmente al Derecho del Trabajo. En la misma línea de las Lecciones de Contrato de Trabajo, en esta obra se prima la claridad expositiva, pero sin renunciar por ello a planteamientos sólidos y rigurosos. Desde una visión moderna y actualizada del Derecho colectivo del Trabajo, que no elude la complejidad de la materia ni su dinamismo intrínseco, y combinando el análisis teórico con el enfoque de corte más práctico, se incide en todas las cuestiones relevantes y se ofrecen pautas que permitirán, a aquél que lo desee, una mayor profundización.

ISBN: 978-84-1085-263-1

AENOR ER Empresa Registrada ISO 9001 ER-0280/2005
IQNet
AENOR Gestión Ambiental ISO 14001 GA-2005/0100

ARANZADI LA LEY