

# El derecho a huelga

el papel de los sindicatos



# ¿Qué es el derecho a huelga?

El derecho de huelga es el único derecho fundamental que falta en el desarrollo de una ley básica. El derecho de huelga en España es un derecho fundamental reconocido en la Constitución y recogido en la parte 2 del artículo 28 de la Constitución española.

Consiste en el derecho de los trabajadores a través de sus sindicatos. Este derecho va acompañado de la libertad de trabajo, la protección de los trabajadores y sus derechos y obligaciones también consagrados en la misma Carta Básica.

Legalmente hablando, el Código Laboral define una huelga como "el derecho de los trabajadores a participar en procesos de negociación colectiva específicos para suspender las actividades requeridas en virtud de sus contratos individuales después de que se cumplan otros requisitos legales". Por tanto, los trabajadores con derecho a huelga son aquellos que pueden participar en el proceso de negociación colectiva.

Respecto al derecho a huelga, la Constitución estipula que no pueden declararse en huelga:

- Los funcionarios del Estado.
- Los funcionarios de las municipalidades.
- Todos aquellos que trabajen en "corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional".

Entendido de manera individual es el derecho del trabajador de dejar de realizar de manera transitoria sus funciones en el trabajo sin que la empresa pueda sancionarlo para ello.

Este derecho se realiza simplemente, dejando de realizar la prestación laboral, además no se debe ocupar de los locales del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias. Aunque en la práctica es diferente, la cuestión es dejar de trabajar, no impedir que otros lo hagan.

De hecho, el Código Penal tipifica como delito impedir o limitar el derecho a huelga atribuyendo la pena de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

## **¿QUIÉN PUEDE REALIZAR UNA HUELGA?**

Se reconoce a la totalidad de los trabajadores por cuenta ajena, en ámbito privado o público, el derecho a realizar y a estar en huelga, quedando excluidos del disfrute de este derecho los trabajadores autónomos, los jubilados y los desempleados.

El caso de los empleados públicos aparece regulado en la Ley 7/2007 del Estatuto básico del Empleado público. El artículo 15 de la mencionada ley establece que el ejercicio del derecho a huelga esta condicionado, tanto para funcionarios como para laborales, a la garantía del mantenimiento de los servicios mínimos de cada comunidad.

Si en la regulación básica no encontramos solución hemos de acudir al Real Decreto Ley 17/1977, en la que se compi figuran los derechos y obligaciones.

Tienen prohibido realizar huelga los miembros que conformen las Fuerzas Armadas e institutos armados que tengan carácter militar así como los miembros de las Fuerzas del cuerpo de seguridad.

# Los actos previos a la huelga

## CONVOCATORIA

En primer lugar hay que llevar a cabo una declaración de huelga. Se trata de una declaración formal y que únicamente es posible realizar a través de un acuerdo con aquellos sujetos que se encuentran legitimados por la ley, que son:

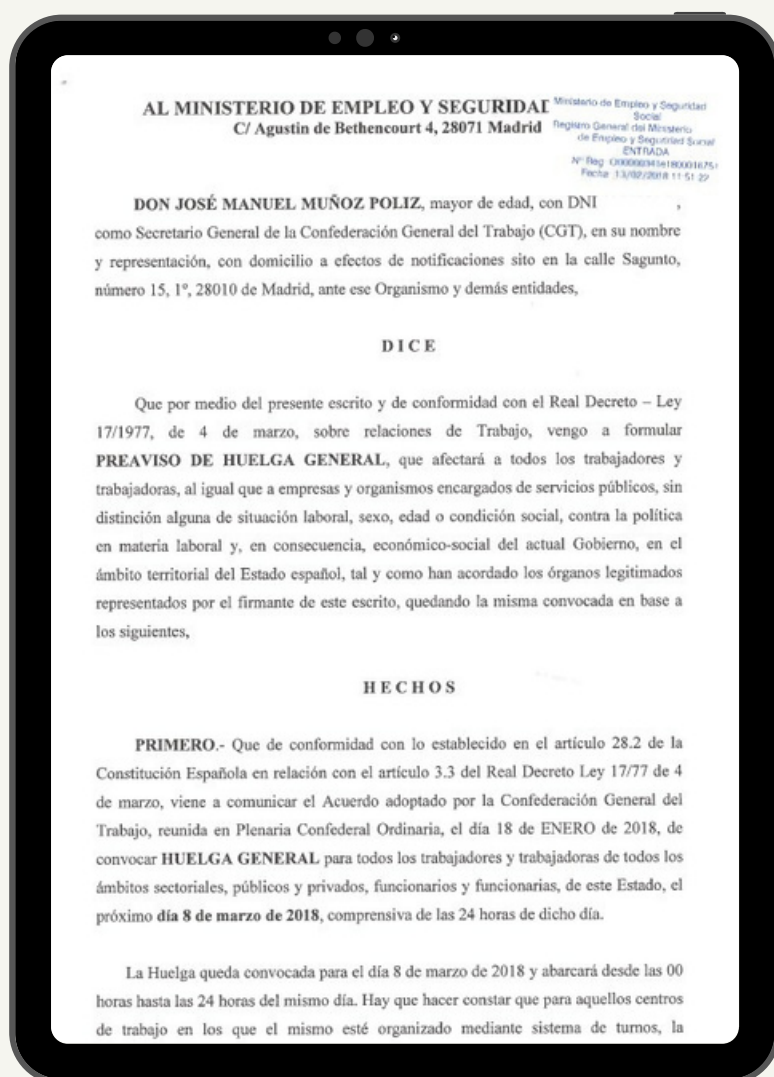
- Las organizaciones sindicales.
- El comité de empresa o los delegados de personal siempre que se decida por la mayoría de los componentes del órgano representativo.
- Los propios trabajadores siempre que se decida por mayoría simple.



## PREAVISO

El aviso de huelga debe hacerse con anticipación para no sorprender al empleador. De esta forma, es posible tomar las medidas oportunas dentro de la empresa, así como evitar huelgas mediante negociaciones previas y, en el caso de los servicios públicos, advertir a los usuarios lesionados.

Los plazos habituales son de cinco y diez días en caso de huelga del gobierno. El acuerdo se comunicará al empleador o a su representante en caso de que la huelga laboral afecte a varias empresas. También se notificará a la autoridad laboral nacional o regional pertinente.



## CREACIÓN DEL COMITÉ DE HUELGA

El Comité de Huelga es el órgano representativo de los huelguistas y está limitada a doce personas para facilitar la negociación con los empresarios y la aprobación de acuerdos. Sólo los trabajadores de los lugares de trabajo afectados por el conflicto pueden ser elegidos como miembros del comité.

# Desarrollo de la huelga

Durante la huelga, el empleador, junto con el comité de huelga, designará a los trabajadores responsables del mantenimiento de los edificios, maquinaria y cualquier otra propiedad necesaria para seguir trabajando después de la huelga.

Los empleadores no pueden reemplazar a los huelguistas con trabajadores que no estén afiliados a la empresa antes de que se haya presentado un aviso de huelga. Tampoco utiliza trabajadores afiliados a la empresa para realizar tareas especulativas típicas al seleccionar trabajadores de otras categorías ocupacionales.

En otras palabras, la movilidad de la mano de obra no debería ofrecerse a los trabajadores en huelga.

## **SERVICIOS MÍNIMOS**

Las autoridades estatales, regionales o municipales, según los servicios prestados, tienen el poder de determinarlos. El legislador nunca ha especificado la naturaleza o cantidad de los servicios esenciales.

Los beneficios mínimos se determinarán en función de la duración prevista de la huelga, la duración de la huelga y los intereses afectados, y se ajustarán o repartirán según corresponda.

## LA LEGALIDAD DE LOS PIQUETES

Según el artículo 6.6 del real decreto, pueden declarar la huelga de forma pacífica. Los medios los conocen como padrinos de boda capullos.

Este derecho está restringido por el respeto a otros trabajadores que no quieren hacer huelga y que quieren acudir a su lugar de trabajo. La coacción o amenaza al derecho al trabajo puede dar lugar a sanciones de la empresa a los trabajadores afectados, así como a la formación de un delito punible con prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

### EFFECTOS DE LA HUELGA

Durante el transcurso de la huelga el trabajador suspende el contrato de trabajo por lo que no tendrá derecho:

- Salario ni derecho a los complementos salariales de los días u horas no trabajadas.
- Indemnizaciones.
- Parte correspondiente a las pagas extraordinarias.

Por otro lado, los empleados disfrutarán de beneficios además del salario. El período de licencia no se ve afectado, ni su duración ni su salario. Con respecto a la seguridad social, los trabajadores permanecen en un estado especial de registro. Esto significa que el registro se mantiene, pero no hay obligación de contribuir por parte de empleadores y empleados.

### FINALIZACIÓN DE LA HUELGA

La huelga puede darse por terminada por acuerdo entre el trabajador y el empleador, o por el retiro del trabajador. Cualquier convenio que se celebre tendrá efecto de convenio colectivo.

Dada la duración y el resultado de la huelga, el gobierno puede acordar un procedimiento de arbitraje obligatorio, siempre que respete la imparcialidad de los árbitros. En cualquier caso, no podrá forzar la reanudación de la actividad profesional.

# Huelgas abusivas o ilegales

Las huelgas abusivas son aquellas que cumpliendo con el real Decreto 17/1997 no respeta la proporcionalidad entre los medios utilizados y los fines a conseguir causando un daño a la empresa.

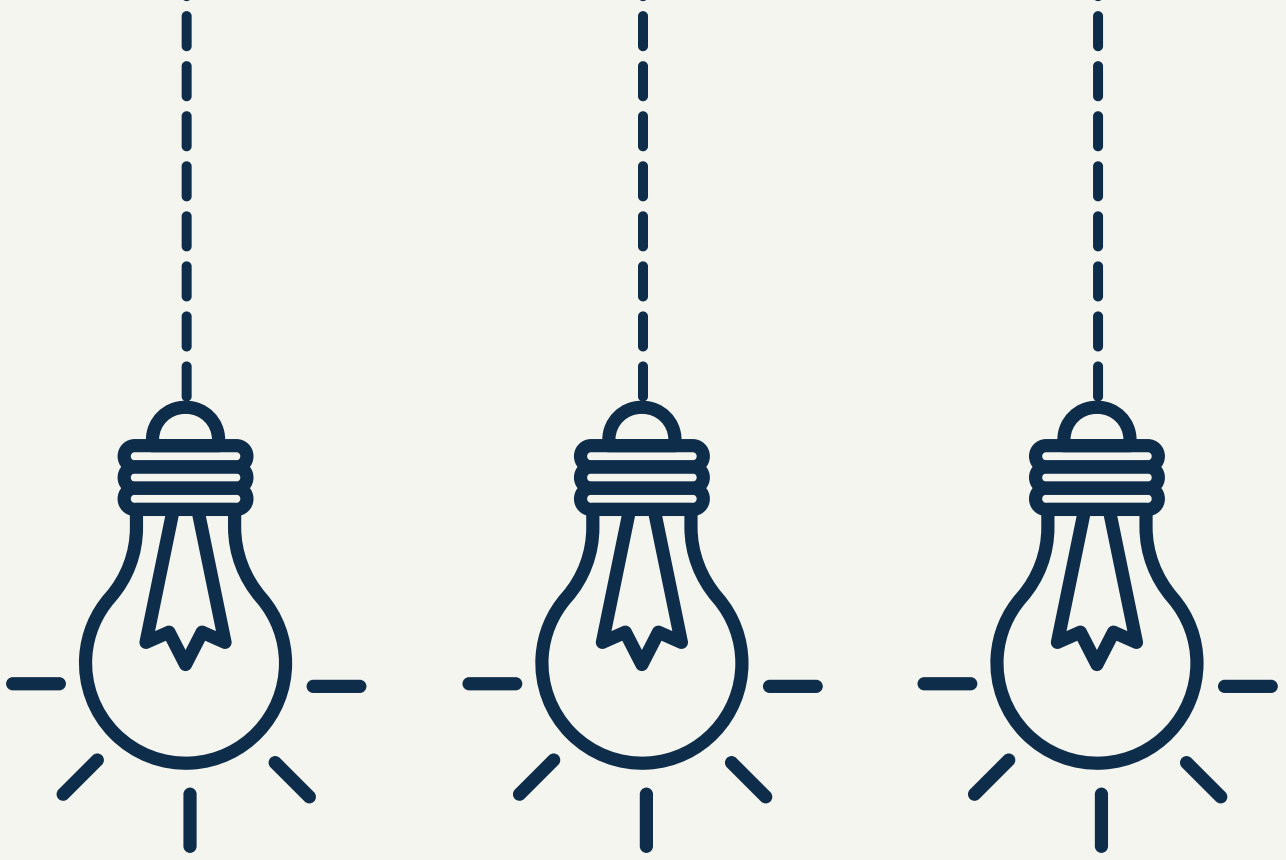
En este sentido, no basta con causar daños, sino a costa de daños graves, y los atacantes han buscado ir más allá de lo que razonablemente requiere la propia actividad circundante.

Por otro lado, la calificación como huelgas ilegales son, como señala el artículo 11 d) del Real Decreto:

- Carácter estrictamente político.
- Las de solidaridad.
- Las que contravengan el Real Decreto: falta de preaviso, falta de constitución del comité de huelga.
- Las que alteren la pactos de paz laboral, cuando se intente modificar un convenio colectivo vigente en que expresamente se ha pactado la prohibición de realizar una huelga con el objetivo de modificar las condiciones pactadas.
- Cuando exista ocupación del lugar del trabajo, que afecten a partes estratégicas de la empresa.

La participación en una huelga ilegal puede justificar una acción disciplinaria para despedir a un empleado si participó activamente en la huelga. Además, el empleador puede reclamar daños y perjuicios por comportamiento ilegal que ocurrió durante una huelga ilegal.





En España ha habido un total de

**994 huelgas**

en lo que va del año,  
seguidas por un total de

**448.000**

personas

# Libertad sindical

La Constitución Española de 1978 configura la libertad sindical como un derecho fundamental en su artículo 28.1, brindándole la especial protección y garantía de los derechos constitucionales de la sección 1.ª del capítulo 2.º: reserva de ley orgánica, respeto al contenido esencial y doble tutela judicial.

La Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical (LOLS) es la encargada del desarrollo legislativo del artículo 28.1 CE.

La libertad de asociación es el derecho (fundamental) de los trabajadores y sus grupos de ejercer y proteger sus intereses comunes. Cabe señalar que este concepto incluye todas las características de la libertad sindical, desde el punto de vista individual y colectivo, incluidas las actividades previas y necesarias para la formación de sindicatos, y que su pilar fundamental es la organización, organización y representación.

## **LIBERTAD COLECTIVA DE ACTUACIÓN SINDICAL**

Este es el derecho de la organización sindical a desarrollar su plan de acción directamente relacionado con los objetivos del sindicato. Éstas son las características más importantes de la libertad sindical, sin las cuales todas las demás carecen de sentido. Esta libertad permite a los sindicatos organizar libremente sus actividades y actividades internas, sin inherencias de ningún tipo, salvo que se respeten los principios democráticos en la toma de decisiones y el Estado establezca reglas mínimas que garanticen dicha democracia.

La libertad sindical comprende:

- El derecho a fundar sindicatos.
- El derecho a afiliarse al sindicato de su elección.
- El derecho de los sindicatos a formar confederaciones.
- El derecho de los sindicatos a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas.
- El derecho a que nadie pueda ser obligado a afiliarse a un sindicato.

La Ley orgánica de Libertad Sindical (LOLS), desarrollada por la propia Constitución española, establece que todos los trabajadores tienen derecho a organizarse libremente para promover y proteger los intereses sociales y económicos. (incluidos los sujetos a una relación laboral más que administrativa o jurídica al servicio de las administraciones públicas).

Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho:

- Los miembros de las fuerzas armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.
- Los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo (art. 127.1 de la Constitución Española).



# Los sindicatos

Un sindicato es una asociación democrática que puede formarse libremente tanto en el sector público como en el privado. Una de sus principales actividades es negociar en nombre de sus miembros en asuntos de interés común como salarios, vacaciones, condiciones de trabajo, permisos, etc. Por su parte, los afiliados sindicales deben comprometerse a pagar las cuotas sindicales, asistir a las reuniones y cumplir con las acciones (como huelgas) que hayan sido pactadas dentro de la organización.

Los sindicatos, para su funcionamiento, eligen representantes para negociar con sus jefes o los dueños de la organización para la que trabajan (ya sea una corporación o una agencia gubernamental) sobre cuestiones que les preocupan a los empleados. Estas formas de negociación a menudo se denominan "negociación colectiva" y, generalmente, se centran en llegar a un acuerdo sobre un "paquete económico" que se otorgará a los trabajadores dentro de un período de tiempo determinado. Esta oferta incluye no solo salario sino también condiciones laborales como jornada laboral, vacaciones, bonificaciones de reconocimiento, etc.

Los sindicatos pueden ganar poder de negociación controlando las vacantes. Es decir, la creación de un monopolio sobre la oferta de trabajo dentro de una empresa o industria. Para lograr este control, los sindicatos deben poner barreras a la contratación de trabajadores no sindicados (directamente o mediante subcontratación).

El procedimiento para la constitución de un sindicato en España está definido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de derecho a la libertad sindical en su artículo 4. Este procedimiento es válido para cualquier tipo de sindicato.

El primer paso para formar un sindicato es establecer las reglas legales, las cuales deben incluir y cumplir los siguientes requisitos:

- El nombre de cualquier alianza futura no debe coincidir ni confundirse con otra alianza existente.
- Lugar de residencia y ámbito de actividad según territorio y función de la Federación.
- Los órganos representativos, gubernamentales y administrativos y sus funciones, así como el sistema de distribución voluntaria de sus funciones, deben ser compatibles con los principios democráticos.
- Condiciones y procedimientos para la obtención y pérdida de la condición de sindicato, así como el método de modificación normativa, fusión y disolución sindical.
- El sistema económico de la organización, así como la fuente y el destino de los ingresos, y los medios por los que los miembros conocen la situación económica.

El segundo paso, una vez establecidos los estándares regulatorios, consiste en presentar un registro a la autoridad pública competente para verificar el cumplimiento del contenido mínimo de la normativa anterior y asegurar la necesaria integridad y publicidad

A los veinte días hábiles de la fecha de presentación del reglamento y publicación en el Boletín Oficial correspondiente, el sindicato se legaliza y tiene derecho a actuar.

Después de esos 20 días, se puede solicitar el CIF definitivo en hacienda.

# Principales sindicatos en España

Los sindicatos de ramo suelen asociarse para formar uniones o confederaciones sindicales.

El primer sindicato en la historia del movimiento obrero en España fue la Asociación de Tejedores de Barcelona fundada legalmente en 1840 durante la Regencia de Espartero.



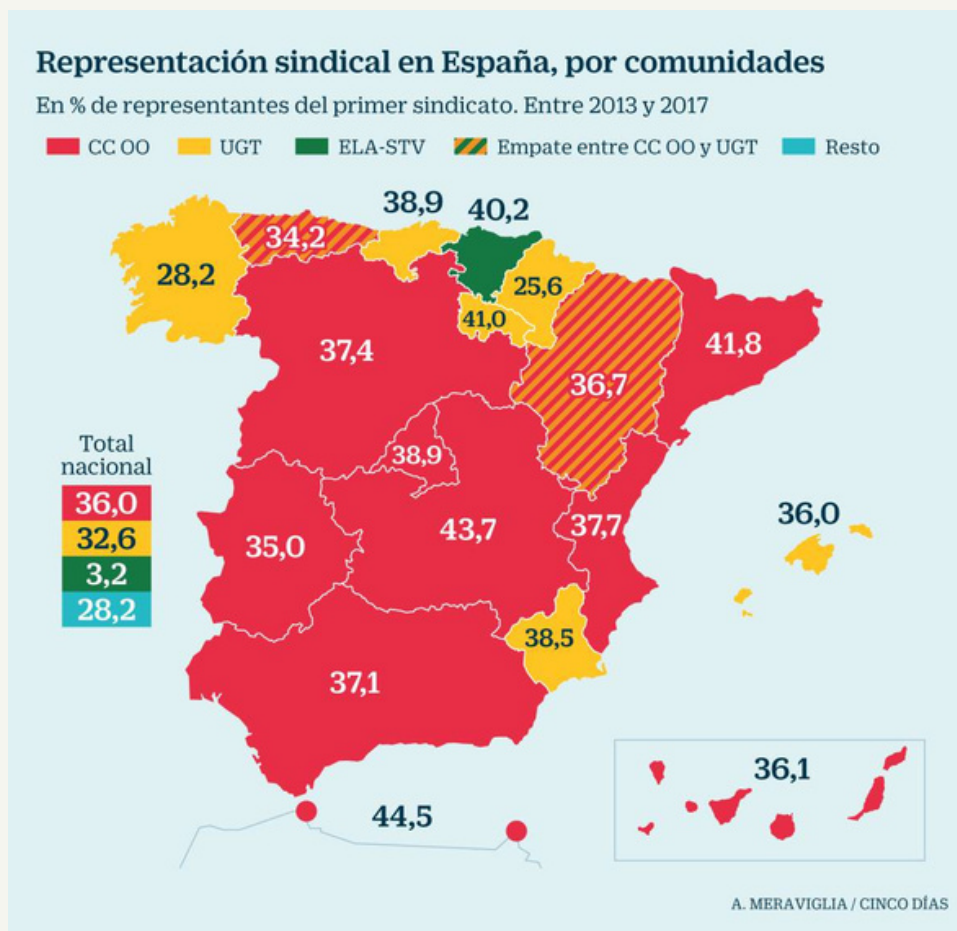
Los principales sindicatos a nivel nacional por número de afiliados son:

- Unión General de Trabajadores (UGT)
- Comisiones Obreras (CCOO)
- Unión Sindical Obrera (USO)
- Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)
- Confederación General del Trabajo (España) (CGT)
- Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA, Álava, Guipúzcoa, Vizcaya, Navarra, Comarca del Ebro/Enclave de Treviño, Valle de Villaverde, principalmente)

## QUIÉN REPRESENTA A LOS TRABAJADORES EN CADA COMUNIDAD AUTÓNOMA

En España, hay aproximadamente 266.000 delegados sindicales, que representan a 16 millones de empleados, según los datos de las últimas elecciones sindicales importantes celebradas entre 2013 y 2017.

Esto significa que la proporción de representantes sindicales en la población activa total es, de media, del 1,6% en España. Aunque no todas las Comunidades Autónomas tienen el mismo porcentaje de representación sindical. Las tres comunidades con mayor número de representantes sindicales en relación con la mayoría de la población asalariada son Navarra (2,5%), País Vasco (2,2%) y La Rioja (2,1%). En cambio, Madrid, la segunda comunidad con mayor número de empleados a finales del año pasado (2,6 millones), tiene la menor representación sindical de España (1,4%), muy por debajo de la media nacional.



# Los sindicatos en la Europa de 2021

Los sindicatos europeos son muy conscientes de la pérdida de afiliación e influencia debido a las políticas de austeridad impuestas después de la crisis de 2008 y el surgimiento de una nueva, creciente y frágil economía.

En España, el desafío al que se enfrentan los sindicatos afecta a los derechos fundamentales de los trabajadores. Su debilidad por la escasa representación la hace menos decisiva, pero más peligrosa que los empresarios. En todos los casos, los acuerdos entre gobiernos, sindicatos y empleadores, como los del Departamento de Trabajo, los directores ejecutivos y los empleadores, CC OO y UGT, involucran a trabajadores con experiencia en los derechos de los trabajadores masculinos y forman una base estable contra el extremismo.

Europa está intentando corregir sus errores. Se reanudó la negociación colectiva, incluido el acuerdo sobre las condiciones laborales básicas entre sindicatos y empleadores. El profesor Antonio Baylos, en su libro "Modernización y reforma del sistema de relaciones laborales", destaca "la revitalización de la negociación colectiva que la Unión Europea está impulsando con fuerza, en particular proponiendo un mercado para el salario mínimo europeo y promoviendo la negociación colectiva". . Restaurar la fuerza de la unión es esencial para revitalizar la economía, como explica el premio Nobel Joseph Stiglitz en Reescribir las reglas de la economía europea. El economista estadounidense pidió sindicatos más responsables. Advirtió que "la descentralización de la negociación colectiva debilita el poder de negociación de los trabajadores".



# Referencias

- [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/05/02/midinero/1525262334\\_562360.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/05/02/midinero/1525262334_562360.html)
- <https://elpais.com/economia/2021-03-29/los-sindicatos-en-la-europa-de-2021.html>
- [https://es.m.wikipedia.org/wiki/Sindicatos\\_de\\_Espa%C3%B1a](https://es.m.wikipedia.org/wiki/Sindicatos_de_Espa%C3%B1a)
- <https://www.cuestioneslaborales.es/como-crear-un-sindicato-en-espana/>
- [https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_11/contenidos/guia\\_11\\_23\\_2.htm](https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_11/contenidos/guia_11_23_2.htm)
- <https://economipedia.com/definiciones/sindicato-de-trabajadores.html>
- <https://www.iberley.es/temas/regulacion-libertad-sindical-4241>
- <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=28&tipo=2>
- <https://www.newtral.es/huelgas-espana-sectores-educacion/20211123/>
- [https://es.m.wikipedia.org/wiki/Libertad\\_sindical](https://es.m.wikipedia.org/wiki/Libertad_sindical)
- <https://www.misabogados.com/blog/es/que-es-el-derecho-a-huelga>
- [https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_12/contenidos/guia\\_12\\_25\\_2.htm](https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_12/contenidos/guia_12_25_2.htm)
- <https://www.cuestioneslaborales.es/analisis-del-derecho-a-huelga-en-espana/>
- <https://www.luquez-associats.com/es/todo-lo-que-hay-que-saber-del-derecho-a-huelga/>
- <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo28CE.htm>