

DERECHO DE HUELGA

Perspectiva comparada

Madrid, 6 de marzo de 2012

1. INTRODUCCIÓN

El impacto de la Unión Europea en las leyes nacionales sobre el derecho de huelga viene claramente determinado por las decisiones del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en sus procedimientos Viking y Laval. En ambos casos se trata de conflictos colectivos de dimensión transnacional.

En un análisis comparado del derecho de huelga en los distintos países de la UE, el primer aspecto que se examina son los cuatro tipos de bases regulatorias existentes: constituciones nacionales, legislación, jurisprudencia y negociación colectiva. En la mayoría de los países miembro de la UE este derecho se encuentra garantizado por la vía constitucional, aunque existen excepciones como Austria, Bélgica, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Irlanda y Reino Unido. En otros en cambio, este derecho se encuentra fundamentalmente regulado mediante la jurisprudencia como es el caso de Bélgica, Dinamarca, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos y la negociación colectiva adquiere especial importancia en países como Dinamarca, Finlandia, Suecia e Irlanda.

Una de las cuestiones que dificulta la comparación del derecho de huelga en diferentes países es la ausencia de un concepto que defina en que consiste la misma. En algunos países se incluyen en dicho concepto huelgas políticas (Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Italia y Noruega) o de solidaridad, mientras que en otros este tipo de huelgas se califican como ilegales (por ejemplo las de solidaridad en Letonia, Luxemburgo, Países Bajos y Reino Unido). Entre otras cuestiones de especial importancia, se encuentra el diferenciar si participar en una huelga comporta una suspensión del contrato laboral o si podría conllevar al despido por considerarse infracción del contrato laboral (como en Austria, Dinamarca, Irlanda y Reino Unido).

Asimismo, en algunos países como Bélgica, Italia y Francia, este derecho se configura como un derecho individual, mientras que en otros, Alemania, Grecia, República Checa, Eslovaquia y Suecia, este derecho se debe ejercer mediante representación sindical.

Los plazos de preaviso que deben respetarse para ejercer este derecho varían enormemente de un país a otro, existiendo un rango aproximado de 24 horas hasta 7 o 14 días de preaviso.

A continuación se analizan los aspectos más significativos del derecho de huelga en España, Francia, Italia y Alemania.

2. DERECHO DE HUELGA EN ESPAÑA

- Definición doctrinal: Huelga es una interrupción colectiva del trabajo que está directamente relacionada con los intereses profesionales de los trabajadores.
- Este derecho se encuentra reconocido en la CE (Art. 28.2). Asimismo en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones del Trabajo.

- Se consideran ilegales las siguientes formas de huelga:
 - o En apoyo de la negociación colectiva o cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo (huelgas novatorias).
 - o Cuando se inicien o sostengan por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
 - o Como protesta en casos de accidentes mortales o de despido considerados discriminatorios.
 - o Las que conlleven la ocupación del lugar de trabajo, que afecten a partes estratégicas de la empresa.
 - o Las que sean selectivas o rotatorias.
 - o Las huelgas de solidaridad, aunque el Tribunal Constitucional ha interpretado que este tipo de huelga es legal en aquellos casos que exista un mínimo de convergencia entre los intereses de los grupos de trabajadores implicados, no obstante este criterio deberá aplicarse caso por caso y nunca con carácter global.
 - o Huelgas de celo.
- La Huelga puede ser convocada por los sindicatos, por los trabajadores a través de sus representantes o por grupos de trabajadores. Los trabajadores deben establecer un comité de huelga de no más de 12 representantes de entre los mismos.
- Se debe preavisar por escrito a la otra parte y al Ministerio de Empleo con al menos cinco días de antelación (o diez días si se trata de servicios públicos, donde además se deberán garantizar servicios mínimos).
- Durante todas las huelgas, existe la obligación de preservar la seguridad y el mantenimiento de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y la protección de los bienes de la empresa.

3. DERECHO DE HUELGA EN FRANCIA

- Este derecho se encuentra garantizado en la Constitución francesa. El derecho a la huelga en el sector público se encuentra regulado por ley (Ley de 31 de julio de 1963). Para el resto de empresas del sector privado este derecho se establece fundamentalmente por vía jurisprudencial.
- No hay definición jurídica. Aunque según el concepto de huelga desarrollado por la jurisprudencia puede definirse como “cesación concertada del trabajo bajo el soporte de reclamaciones profesionales”, para ello debe ser colectiva y concertada

- Se consideran ilegales las siguientes formas de huelga:
 - o Huelgas de celo.
 - o Ocupación del lugar de trabajo.
 - o Huelga de solidaridad, excepto cuando tiene lugar en la misma empresa o grupo de empresas.
 - o Huelga política.
- En el caso de los servicios públicos la huelga se encuentra restringida por regulaciones especiales:
 - o Sólo los sindicatos pueden iniciarla.
 - o Se debe dar un preaviso de cinco días.
 - o Las huelgas rotatorias están prohibidas.
 - o El Gobierno puede exigir el cumplimiento de servicios mínimos.
 - o Puestos de confianza no tienen derecho a huelga (por ejemplo prefectos, jueces, militares, guardias de prisión, policía).
- La naturaleza constitucional de este derecho es un elemento clave de la protección y garantía de los huelguistas, quienes entre otras cuestiones no pueden ser despedidos con motivo de su participación en una huelga. Sin embargo, una huelga puede considerarse incumplimiento de contrato cuando el trabajador sea culpable de una conducta grave.
- Aunque el derecho a la huelga es un derecho constitucional, coincide en el ejercicio de otros derechos y libertades que deben tenerse en cuenta, como por ejemplo, entre otros:
 - o La libertad de comercio e industria, los huelguistas no pueden ocupar su lugar de trabajo y el confinamiento del empresario o jefes constituye un delito.
 - o El derecho a la propiedad, que puede ser atacado mediante la destrucción, daño o deterioro de los bienes del empresario.
 - o La libertad de trabajar, el legislador ha determinado como infracción que no se permita acceder a los lugares de trabajo.
 - o La seguridad de personas y bienes, se permiten restricciones a la huelga cuando se ponga en peligro la seguridad de bienes y personas.
 - o La continuidad de los servicios públicos.

- El derecho a la huelga es un derecho individual pero se ejerce de forma colectiva, por lo que su definición presenta muchas particularidades. El Tribunal Supremo parece solo reconocer el derecho a la huelga de los trabajadores por cuenta ajena excluyendo de tal derecho a los estudiantes, autónomos, etc., lo que no significa que no puedan expresarse de forma colectiva sino que su acción no se considera como una manifestación del derecho de huelga.

4. DERECHO DE HUELGA EN ITALIA

- Derecho garantizado en la Constitución Italiana (Art. 40). Ninguna ley ha regulado la materia, por lo que a falta de legislación detallada el derecho de huelga es interpretado por la jurisprudencia.
- En el sistema italiano no existe una definición jurídica del término huelga. No obstante se ha definido por doctrina y jurisprudencia como una ausencia organizada y colectiva de la actividad laboral de aquellos trabajadores en situación de subordinación, tanto en el sector público como privado para proteger intereses y derechos comunes en el ámbito político o de representación sindical. Otra definición sería: El derecho a la huelga es aquel que se concede a los trabajadores para eliminar obstáculos que intercedan en la igualdad efectiva y su participación en la vida económica, social y política del país.
- Para que una huelga este legitimada debe:
 - o Proteger los intereses comunes y legítimos de los participantes.
 - o No violar los derechos e intereses de otros, como por ejemplo el derecho a la propiedad y el derecho a trabajar.
 - o Ser decidida de forma libre y voluntaria por los trabajadores como un grupo, actuando en su propio beneficio o a través de los sindicatos.
 - o Que no pretenda la derogación de Constitución Italiana o el Gobierno democrático.
- Tipos de huelgas:
 - o Articuladas.
 - o Políticas.
 - o Por solidaridad.
- Los dos principales tipos de huelgas ilegales son la política y la huelga por solidaridad, sin embargo el Tribunal Constitucional ha reconocido el principio de las huelgas políticas. Por su parte, una huelga por solidaridad podría ser considerada legítima si es para protestar por el despido de uno o varios trabajadores de una empresa o un sector determinado.

- En la medida en que el derecho a la huelga se considera como un derecho individual del trabajador (a ser ejercido de forma colectiva) puede ser promovida por cualquier grupo de trabajadores, sindicatos o comités de empresa.
- El derecho a huelga está vetado para el personal de la policía y fuerzas armadas, con el objetivo de no poner en peligro la seguridad nacional o el bienestar físico y la propiedad de los ciudadanos, y a funcionarios de prisiones. El resto de trabajadores del sector público si tiene derecho a huelga.
- El derecho a huelga también sufre limitaciones para los controladores aéreos y los trabajadores a cargo de plantas nucleares.
- Se debe respetar un período de preaviso de diez días de antelación para aquellas huelgas que afecten a servicios esenciales.
- Si la huelga permanece dentro de los límites establecidos por la ley o los órganos jurisdiccionales, la participación en la misma, en principio, no constituye un incumplimiento del contrato, pero si la suspensión del mismo. Asimismo, el empresario no puede despedir a los trabajadores en huelga durante el período que dure la misma.

5. DERECHO DE HUELGA EN ALEMANIA

- El derecho a la huelga no se recoge de forma explícita en su constitución, pero se deriva del derecho constitucional de asociación. La mayoría de las controversias laborales se regulan por vía jurisprudencial.
- En Alemania no existe una definición de lo que constituye una huelga y no existe ley específica sobre la materia. Según la jurisprudencia se define la huelga como una parada de la actividad laboral realizada de forma colectiva por un grupo de trabajadores, sin la aprobación del empresario, para mejorar o salvaguardar las condiciones laborales y económicas.
- La huelga debe realizarse por iniciativa de una organización sindical.
- Tipos de huelga:
 - o Parciales o concentradas.
 - o Huelgas de celo.
 - o Huelgas de advertencia.
 - o Huelgas por solidaridad, siempre y cuando se acuda a la libertad de asociación garantizada en la Constitución y se utilice como instrumento para salvaguardar o mejorar las condiciones de trabajo o económicas.

- Para que una huelga sea legítima, debe ser promovida por aquellos que tengan la capacidad de ser partes firmantes en la negociación colectiva, el propósito de la misma debe consistir en garantizar o mejorar las condiciones laborales, se debe respetar la obligación de paz (que prohíbe promover una huelga en relación a aquellos temas que estén válidamente regulados en un convenio colectivo), no debe atentar contra normas básicas laborales.
- Huelgas ilegales:
 - o Huelgas políticas.
 - o Huelgas salvajes.
 - o Huelgas por solidaridad cuando el motivo por el que se convoquen sea ilegal.
- Los funcionarios públicos no tienen derecho a la huelga.
- Se suspende la relación laboral y no reciben salario alguno, aunque los sindicatos han confeccionado “fondos para huelgas” y pagan una compensación a los que secundan las huelgas.
- Aquellos trabajadores que no participan en la huelga y continúan trabajando perciben su salario, sin embargo no reciben éste sí como consecuencia de la huelga les es imposible trabajar.
- La ley alemana no especifica que servicios mínimos deben mantenerse. El principal problema en esta materia radica en la necesidad de equilibrar el derecho de huelga de los trabajadores y organizaciones sindicales y los derechos afectados del resto de personas.
- El empresario no puede despedir a los trabajadores por tomar parte en una huelga.

	ESPAÑA	FRANCIA	ITALIA	ALEMANIA
DEFINICIÓN	No hay definición legal Según doctrina: Huelga es una interrupción colectiva del trabajo que está directamente relacionada con los intereses profesionales de los trabajadores.	No hay definición legal Según jurisprudencia: cesación concertada del trabajo bajo el soporte de reclamaciones profesionales.	No hay definición legal Según doctrina y jurisprudencia: ausencia organizada y colectiva de la actividad laboral de aquellos trabajadores por cuenta ajena, tanto en el sector público como privado para proteger intereses y derechos comunes en el ámbito político o de representación sindical.	No hay definición legal Según la jurisprudencia: parada de la actividad laboral realizada de forma colectiva por un grupo de trabajadores sin la aprobación del empresario para mejorar o salvaguardar condiciones laborales y económicas.
DERECHO RECONOCIDO EN LA CONSTITUCIÓN	SI	SI	SI	NO Aunque no se recoge de forma explícita en su constitución, se deriva del derecho constitucional de asociación
REGULACIÓN	Real Decreto-Ley 17/1977	Sector Público: Ley 1963 Sector Privado: Jurisprudencia	El derecho de huelga es interpretado por la jurisprudencia.	Se regula por vía jurisprudencial.
HUELGAS ILEGALES	<ul style="list-style-type: none"> ○ En apoyo de la negociación colectiva o tenga por objeto alterar lo pactado en un CC o laudo. ○ Huelga de celo. ○ Como protesta en casos de accidentes mortales o en casos de despido considerados discriminatorios. ○ Huelga política. ○ Ocupación del lugar de trabajo. ○ Huelgas rotatorias. ○ Huelgas por solidaridad. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Huelga de celo. ○ Huelga política. ○ Ocupación del lugar de trabajo. ○ Huelga por solidaridad, excepto cuando tiene lugar en la misma empresa o grupo de empresas. 	Los dos principales tipos de huelgas ilegales son la política y la huelga por solidaridad, sin embargo, el TC ha reconocido el principio de las huelgas políticas y la huelga por solidaridad podría ser considerada legítima si es para protestar por el despido de uno o varios trabajadores de una empresa o un sector determinado.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Huelgas salvajes. ○ Huelgas políticas. ○ Huelgas por solidaridad, cuando el motivo por el que se convoquen sea ilegal.

	ESPAÑA	FRANCIA	ITALIA	ALEMANIA
CONVOCATORIA, PREAVISO Y TITULARES DEL DERECHO	<p>La huelga puede ser convocada por los sindicatos, por los trabajadores a través de sus representantes o por grupos de trabajadores.</p> <p>Los trabajadores deben establecer un comité de huelga de no más de 12 representantes de entre los mismos.</p> <p>Se debe preavisar por escrito a la otra parte y al Ministerio de Empleo con al menos 5 días de antelación (o 10 días si se trata de servicios públicos, donde además se deberán garantizar servicios mínimos).</p>	<p>En el caso de los servicios públicos la huelga se encuentra restringida por regulaciones especiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Sólo los sindicatos pueden iniciarla. o Se debe dar un preaviso de 5 días. o Las huelgas rotatorias están prohibidas. o El Gobierno puede exigir el cumplimiento de servicios mínimos. o Puestos de confianza no tienen derecho a huelga. <p>El Tribunal Supremo parece solo reconocer el derecho a la huelga de los trabajadores por cuenta ajena excluyendo de tal derecho a los estudiantes, autónomos, etc., lo que no significa que no puedan expresarse de forma colectiva sino que su acción no se considera como una manifestación de huelga.</p>	<p>El derecho a la huelga se considera como un derecho individual del trabajador (a ser ejercido de forma colectiva). Tanto la huelga primaria como secundaria puede ser promovida por cualquier grupo de trabajadores, sindicatos o comités de empresa.</p> <p>El derecho a huelga está vetado para el personal de la policía y fuerzas armadas, con el objetivo de no poner en peligro la seguridad nacional o el bienestar físico y la propiedad de los ciudadanos.</p> <p>El resto de trabajadores del sector público si tiene derecho a huelga.</p> <p>El derecho a huelga también sufre limitaciones para los controladores aéreos y los trabajadores a cargo de plantas nucleares y los funcionarios de prisiones.</p> <p>Se debe respetar un período de preaviso de 10 días de antelación para aquellas huelgas que afecten a servicios esenciales.</p>	<p>Para que una huelga sea legítima, debe ser promovida por aquellos que tengan la capacidad de ser partes firmantes en la negociación colectiva, el propósito de la misma debe consistir en garantizar o mejorar las condiciones laborales, se debe respetar la obligación de paz (que prohíbe promover una huelga en relación a aquellos temas que estén válidamente regulados en un convenio colectivo), no debe atentar contra normas básicas laborales.</p> <p>Los funcionarios públicos no tienen derecho a la huelga.</p>

	ESPAÑA	FRANCIA	ITALIA	ALEMANIA
OTRAS CUESTIONES	<p>Durante todas las huelgas, existe la obligación de preservar la seguridad y el mantenimiento de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y la protección de los bienes de la empresa.</p>	<p>Aunque el derecho a la huelga es un derecho constitucional, coincide en el ejercicio de otros derechos y libertades que deben tenerse en cuenta, como por ejemplo: la libertad de comercio e industria, el derecho a la propiedad, la libertad de trabajar, la seguridad de personas y bienes, la continuidad de los servicios públicos.</p> <p>Una huelga puede considerarse incumplimiento de contrato cuando el trabajador sea culpable de una conducta considerada grave.</p>	<p>Para que una huelga este legitimada debe proteger los intereses comunes y legítimos de los participantes, no violar los derechos e intereses de otros, ser decidida de forma libre y voluntaria por los trabajadores como un grupo, actuando en su propio beneficio o a través de los sindicatos y que no pretenda la derogación de Constitución Italiana o el Gobierno democrático.</p> <p>Si la huelga permanece dentro de los límites establecidos por la ley o los órganos jurisdiccionales, la participación en la misma, en principio, no constituye un incumplimiento del contrato, pero si la suspensión del mismo.</p> <p>Asimismo, el empresario no puede despedir a los trabajadores en huelga durante el período que dure la misma.</p>	<p>Se suspende la relación laboral y no reciben salario alguno, aunque los sindicatos han confeccionado “fondos para huelgas” y pagan una compensación a los trabajadores en huelga.</p> <p>Aquellos trabajadores que no participan en la huelga y continúan trabajando perciben su salario, sin embargo no reciben éste si como consecuencia de la huelga les es imposible trabajar.</p> <p>La ley alemana no especifica que servicios mínimos deben mantenerse.</p> <p>El principal problema en esta materia radica en la necesidad de equilibrar el derecho a la huelga de los trabajadores y organizaciones sindicales y la categoría de los derechos afectados del resto de personas.</p> <p>El empresario no puede despedir a los trabajadores por tomar parte en una huelga.</p>