



SECRETARIADO PERMANENTE - COMITÉ CONFEDERAL

Nº 130

**CRITERIOS
DE
ACTUACIÓN
ANTE
LA HUELGA
GENERAL**

SEPT. 2010

BOLETÍN

INFORMATIVO

CRITERIOS DE ACTUACIÓN ANTE LA HUELGA

I.- CONCEPTO Y PROTECCIÓN DEL DERECHO DE HUELGA.

En nuestro ordenamiento jurídico la Huelga es un **derecho fundamental de los trabajadores** (art. 4.1.e) E.T.) **de carácter subjetivo**, lo que implica una atribución individual a cada uno de los trabajadores. Pero además, debido a la misión que tiene otorgada, se ejerce colectivamente, pues está conceptualizado como un derecho para la tutela y defensa de los derechos socio-laborales de los trabajadores. Esto significa que: la convocatoria, la publicidad, la negociación durante su desarrollo o la facultad de poner fin a la misma, en cuanto acción colectiva, le corresponde tanto a los trabajadores como a sus legítimos representantes, esto es, a las organizaciones sindicales (art 2.2. LOLS) y a los representantes legales de los trabajadores (art. 3.2 del RD-L 17/1977).

La consideración de la Huelga como Derecho Fundamental le coloca en plano de igualdad con el derecho a la intimidad, la igualdad ante la Ley, la no discriminación, la inviolabilidad del domicilio o la correspondencia, con lo que está dotada de una especial protección que agrava la sanción de todas aquellas conductas tendentes a limitar o impedir el ejercicio del Derecho de Huelga. Así, el art. 8.10 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden social establece, **como infracción muy grave: “10. Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento.”**

De acuerdo con el art. 40.1, de la misma ley, las sanciones faltas muy graves están sancionadas con multas de entre 6.251 hasta 187.515 .

Del mismo modo, **existe una protección penal del ejercicio del derecho de huelga**, mediante el art. 315 del CP, en el que se establece la posibilidad de castigo con penas de prisión de 6 meses a 3 años para aquellos que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio del derecho de Huelga, incluyendo también la coacción como supuesto censurable penalmente.

En consecuencia, cuando se produce una **trasgresión del derecho de huelga**, se puede acudir a la **vía jurisdiccional correspondiente para depurar las responsabilidades a que hubiera lugar.**

II.- LÍMITES AL EJERCICIO DE LA HUELGA.

Este derecho podrá ejercerse en los términos previstos en el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, Sobre Relaciones de Trabajo y la interpretación hecha del mismo por la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril.

La participación en la Huelga tiene el efecto inmediato de **dejar en suspenso el contrato de trabajo, y que el trabajador no tendrá derecho al salario correspondiente al periodo de huelga.**

El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral, artículo 6 RDL 17/1977.

Sin embargo, el ejercicio del Derecho de Huelga no es ilimitado; existen una serie de **restricciones** que, de ser incumplidas, podrían convertir la huelga en ilícita o abusiva; ha sido el Tribunal Constitucional el encargado de establecer los límites del derecho de huelga dentro de los parámetros establecidos en el RD-L 17/1977.

El Tribunal Supremo ha dicho: *“Los Derechos fundamentales (incluida la huelga), reconocidos en la constitución no son absolutos e ilimitados sino que en su alcance, jerarquía y limitabilidad ostentan diferente significación, por lo que si eventualmente se produce una colisión entre derechos de esta naturaleza, debe establecerse una graduación jerárquica entre los mismo, atendiendo a las características de los que estén en pugna” (STS de 29 de mayo de 1995).*

Por lo tanto, existen unas **circunstancias que limitan el ejercicio del derecho:**

- La necesidad de preaviso de celebración de la huelga (convocatoria y su legalización).
- Mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- Publicidad de la huelga en los sectores que afecten a los servicios públicos de la comunidad
- No ocupación del centro del trabajo.
- Suspensión del derecho de Huelga en supuestos de declaración de estados de alarma, excepción y sitio.
- La violencia física o psíquica, ejercidos por los huelguistas contra sus compañeros o el empresario o contra los bienes o instalaciones de la empresa.

III.- COMUNICACIÓN FORMAL DE LA JORNADA DE HUELGA. PREAVISO.

Para la convocatoria de una jornada de huelga debe realizarse, en tiempo y forma, la oportuna comunicación formal de la misma. En el caso de una huelga general, es decir, que afecte a todos los sectores de la actividad y a todos los trabajadores, esta comunicación o preaviso debe realizarse, como mínimo, **con 10 días naturales de antelación ante la Autoridad Laboral y la Empresa al afectar la convocatoria a servicios públicos (Art. 4 RD-L 17/1977). De no incluir servicios públicos el preaviso se realizará con una antelación de 5 días naturales (art. 3.3 RD-L 17/1977).**

La necesidad de este **preaviso** o comunicación cumple dos funciones:

- Ofrecer una **posibilidad de negociación a quienes**, en el ámbito de la convocatoria de la huelga, **tengan responsabilidad para negociar de cara a la posible solución del conflicto** con antelación a la celebración de la jornada de huelga

- **Dar a conocer a los usuarios la realización de la huelga** y que éstos adopten las medidas oportunas para resolver sus propias necesidades.

La falta de comunicación de la huelga puede convertir a ésta en ilícita o abusiva, considerando los tribunales que la exigencia del preaviso no cercena el ejercicio del derecho de huelga siempre que estos plazos sean razonables. Se ha declarado, por parte de los tribunales, que **la falta de preaviso puede ser posible en los supuestos de fuerza mayor o estado de necesidad** (situaciones éstas que deberán de probar quienes no preavisaron, STC 11/1981.), necesitando que se den las siguientes circunstancias:

- Que el mal causado, por la falta de preaviso, no sea más grave que el que se trata de evitar.
- Que la falta de comunicación no se haya provocado voluntariamente por los trabajadores.
- Que la agresión sufrida por los trabajadores sea súbita e inmediata y exija una respuesta en iguales términos (STS de 8 de mayo de 1986).

En el contenido del escrito de preaviso hay que determinar al menos:

- Ámbito subjetivo y objetivo de la Huelga, es decir trabajadores afectados y motivos de la misma.
- Intentos realizados para solucionar el conflicto (se puede utilizar la formula general *"Han sido realizados los intentos de solución del conflicto conocidos por las partes"*).
- Fecha de la Huelga.
- Designación del Comité de Huelga.

Según el ámbito de la convocatoria se deberá notificar:

- **En empresas o centros de trabajo:** Empresario afectado y autoridad laboral (de la Comunidad Autonoma o del Ministerio de Trabajo si hay centros en varias comunidades).
- **En Sectores de Trabajo:** Organizaciones empresariales del sector afectado y autoridad laboral competente (CCAA o Ministerio de Trabajo).

- **En el caso de Huelgas Generales:** CEOE y CEPYME y Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo u organizaciones patronales y autoridad laboral autonómica si el ámbito es de Comunidad Autónoma.

Para poder constituir durante las huelgas generales, comités de huelga de ámbito territorial autonómico o inferior o en las empresas o centros de trabajo, tendremos que realizar convocatorias de huelga en dichos ámbitos.

La determinación de la legalidad o ilegalidad, así como de la validez de los requisitos formales de la convocatoria de la Huelga corresponde a los Tribunales de Justicia, en ningún caso ni a la Empresa ni a la autoridad laboral que no podrán más que prevenir a los convocantes.

En la Huelga del próximo día 29 de septiembre, la convocatoria se ha realizado dentro de los plazos legalmente establecidos, recogiendo a todos los sectores y circunstancias posibles, con una antelación superior a 10 días naturales, por lo que ésta se encuentra debidamente legalizada.

Para las empresas que tienen varios turnos de trabajo, el inicio del paro comenzará con el último turno de trabajo del día anterior al de la huelga, aún a pesar de que éste empiece antes de las 0 horas del día de la huelga, y la finalización del paro general tendrá lugar cuando termine el último turno de trabajo, aunque éste finalice después de las 24 horas de la jornada de la huelga.

IV.- DESIGNACIÓN EN LA CONVOCATORIA DE UN COMITÉ DE HUELGA.

El **Comité de Huelga** se articula como un órgano de **representatividad excepcional u ocasional**; se crea como consecuencia de la situación de huelga y con la misma duración de aquella, resultando ser el órgano que representa a los trabajadores durante la misma, y viene obligado a participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto. Los acuerdos que pongan fin a la huelga tienen eficacia de un Convenio Colectivo.

Las **funciones del Comité de Huelga** son:

- Negociación para intentar llegar a un acuerdo que solucione el conflicto.

- Garantizar durante la huelga los servicios necesarios de seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de locales y maquinaria.

Se establece la **obligación de que la composición del Comité de Huelga sea comunicada, junto con el escrito de convocatoria, a la Autoridad Laboral** y a los empresarios, **no pudiendo su composición exceder de 12 miembros** art. 3.3 y 5 del RD-L 17/1977.

De otro lado, hay que poner de manifiesto que el cumplimiento de los servicios mínimos es una responsabilidad que también atañe al Comité de Huelga; éste debe garantizar el normal desarrollo de los mismos (STC 11/1981 y 66/1983).

V.- PUBLICIDAD SOBRE LA HUELGA.

El art. 4 del RDL 17/1977, exige a los representantes de los trabajadores **dar a la huelga, antes de su inicio, la publicidad necesaria, de forma pacífica** para que sea conocido por los usuarios del servicio, mediante notas y ruedas de prensa, cartas, octavillas, etc.. Ya hemos dicho con anterioridad que la realización de una huelga sin aviso previo puede ser declarada ilícita o abusiva.

Pero existe otra comunicación interna, dirigida a los trabajadores afectados por el conflicto, con el fin de informar a todos los afectados sobre los motivos y circunstancias de la huelga.

La información a los usuarios también puede contener las vicisitudes sobre el desarrollo de la convocatoria de huelga, tales como obstáculos para el desenvolvimiento de la misma, a los efectos de recabar la solidaridad o apoyo de terceros, o superar la oposición de los empresarios (STC 120/1983).

La **publicidad cumple en consecuencia dos misiones:**

- **Alertar a la población** de la celebración de un cese en la actividad laboral, en el caso de la huelga del de todos los servicios públicos y privados en cualquiera de los sectores económicos y productivos, con el fin de que adopten las medidas necesarias para solventar sus necesidades.

- **Informar a la población** de los motivos que conducen a la necesidad de adoptar una medida de conflicto, como la Huelga, máxima expresión de la capacidad y necesidad reivindicativa de los trabajadores, cuando éstos ven, como en esta

ocasión, pisoteados alguno de sus derechos más elementales del trabajo o de protección social. De igual forma, también cabe la posibilidad de captar y recoger fondos, entre los ciudadanos, para el sostenimiento de la huelga.

- **Informar a los compañeros afectados por el conflicto**, sobre los motivos del mismo para que se adhieran a la protesta. Este cometido informativo se desarrolla mediante la elaboración de propaganda y la acción de difusión, así como con los piquetes, que son analizados en punto siguiente.

VI.- LOS PIQUETES.-

El Art. 6.6 del RD 17/1977 **permite a los trabajadores en huelga efectuar publicidad de la misma de forma pacífica**, así como llevar a efecto la recogida de fondos sin coacción alguna.

Se denomina piquete: al grupo de trabajadores cuya misión es efectuar publicidad de la huelga legal en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna. Esto es, **los piquetes informativos son un derecho de los trabajadores en huelga, sin el cual se verían privados de la necesaria publicidad y demanda de solidaridad que toda huelga necesita.**

Este derecho no sólo se extiende a los trabajadores en huelga, sino también a los representantes de los trabajadores, tanto unitarios como sindicales.

La presencia del dispositivo de seguridad previsto por las Empresas y el Gobierno no debe representar un obstáculo para la legítima actuación de los piquetes, siempre que ésta sea pacífica, estando la misma constitucionalmente protegida.

Las actuaciones de cualquier persona que impida al representante/s de CGT realizar esta obligación legal es una actuación absolutamente ilegítima, por lo que se podrá denunciar o demandar en instancias administrativas (Inspecciones de Trabajo) y judiciales. Estas circunstancias se comentan en las páginas siguientes del presente documento.

La represión ha venido no sólo mediante la vía de la sanción laboral, sino aplicando en ocasiones el Derecho Penal sobre el huelguista.

Así, en el artículo 315.3 del Código Penal, se sanciona a los que, actuando en grupos o individualmente, pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una Huelga.

Este tema está conectado con la prohibición

de ocupar los locales y dependencias de las empresas; sin embargo, esta prohibición se ve limitada por el derecho de información y reunión de los trabajadores necesario para el desenvolvimiento del derecho de huelga (artículo 7 del RD-L 17/1977), debiendo quedar preservado de conformidad con los principios del Estatuto de los trabajadores (artículos 77 y ss).

El Tribunal Constitucional ha dicho, en este sentido: *“La ocupación se tornaría en ilícita si se vulnera el derecho de libertad de otras personas o el derecho sobre las instalaciones y los bienes. En todos los casos en que exista notorio peligro de violación de otros derechos o de producción de desórdenes, la interdicción de permanencia en los locales puede decretarse como medida de policía.*

(...), el art. 7 debe de ser objeto de una interpretación restrictiva. Por ocupación hay que entender un ilegal ingreso en los locales o una ilegal negativa de desalojo frente a una orden de abandono, pero no, en cambio la simple permanencia en los puestos de trabajo (sin trabajar)”. (STC 11/1981)

El derecho a dar publicidad a la huelga no se restringe a la mera invitación genérica a sumarse a la protesta, sino también a distribuir propaganda, hablar con los trabajadores a la entrada del centro de trabajo con el fin de explicarles los motivos que la provocan, y a contradecir los fundamentos de quienes se oponen a la huelga (Sentencia del Tribunal Constitucional 120/1983).

La grabación o toma de fotografías de un piquete por parte de las fuerzas de seguridad, lesiona la libertad sindical y el derecho de huelga (Sentencia del Tribunal Constitucional 37/1998).

Por supuesto, la participación en un piquete de huelga no puede ser, en ningún caso, motivo de despido por parte del empresario (Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de febrero de 1990).

Los supuestos, en relación con la actuación de los piquetes, son tan múltiples como las soluciones judiciales que se han dado. El problema surge al compatibilizar la actuación de los piquetes con el derecho al trabajo de los que niegan la huelga. Con lo cual, siempre vamos a estar entre la legalidad que nos ampara y protege para convocar la huelga, informar sobre la misma, convencer a nuestros compañeros y comprobar el desarrollo de ésta en los distintos centros para que no haya abusos con los trabajadores, y la posibilidad de que se nos considere infractores de

la legalidad por los tribunales, en función de evidencias circunstanciales.

Con carácter meramente orientativo, citaremos algunos puntos básicos de actuación:

- No atenta a la libertad de trabajo la actitud de quienes, a la entrada de un centro de trabajo, hablan con los compañeros con el fin de solicitarles su apoyo y adhesión a la huelga o informarles sobre los motivos o el desarrollo de la misma.

El límite de actuación lo constituye el respeto a la dignidad personal e integridad moral (STC 2/1982).

- Otro límite fundamental a nuestra actuación lo constituye los actos de violencia, bien sobre las personas bien sobre los medios de producción. Se excluye de la sanción penal la simple alegación de una presión moral intimidante sobre la voluntad del ofendido (STC 254/1988).

Se permite la captación de fondos (TCT 57/99). El ejercicio del derecho de información se produce al margen de los posibles conatos de enfrentamiento con los responsables de la empresa. Es decir, que un enfrentamiento verbal con los empresarios, con el fin de ejercer nuestro derecho de información no atenta contra la libertad personal o al trabajo, siempre que no medie violencia física o injurias, calumnias, amenazas.

VII.- SERVICIOS MÍNIMOS.-

De acuerdo con el artículo 10.2 del RD-L 17/1977, cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier tipo de servicio público o de reconocida e inaplazable necesidad, y concurren además circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa puede acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios.

Es por ello que el concepto de “servicio esencial de la comunidad” no deriva de los bienes o servicios que se prestan, sino de la naturaleza de los intereses que satisfacen; por ejemplo se han considerado servicios esenciales:

- La alimentación básica.
- La producción y distribución de electricidad (Ley 54/1997 y TC 8/1992).
- El suministro de derivados del petróleo (RD 1477/1988 y RD 425/1993).

- La gestión de los medios de transporte (RD 1476/2004): aéreo (RD 2878/1983), carretera (RD 635 y 303/1984, TS 11/04/2006), marítimo (RD 1483/2002 y RD 58/1994), Ferrocarril (Ley 30/1993 y RD 266/1980 y 359/1984), metro (RD 495/1980, TC 53/1986).

- Administración de justicia (RD 755/87 y RD 1349/1991).

- La enseñanza (LO 8/1985, LO 2/2006 y RD 417/88).

- Correos (Ley 24/1998)

- Las finanzas (Fábrica Nacional de Moneda y Timbre) (RD 993/1983 y RD 1138/1984).

- El sector hospitalario (la sanidad) (TC 27/89).

- Sociedad Estatal Hispasat (RD 57/1994).

- Los medios de comunicación (RD 218/2008 y 130/2010 RTVE).

Las autoridades competentes para adoptar las medidas necesarias tendentes a garantizar el funcionamiento de los servicios esenciales son: el Gobierno de la Nación y los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas.

Como hemos visto, el derecho de huelga tiene un límite expreso: el aseguramiento de la prestación de servicios esenciales a la comunidad. En este sentido, **es potestad de la autoridad gubernativa, en última instancia, el fijar los Servicios Mínimos necesarios para garantizar que las huelgas convocadas en los sectores esenciales para la comunidad no tengan consecuencias irreparables para los ciudadanos.**

El procedimiento para la determinación de los Servicios Mínimos suele tener como inicio un periodo de consultas que abre la administración o administraciones afectadas por el conflicto con los huelguistas y sus representantes. El periodo de consulta resulta facultativo, por lo que, si no existe ese periodo de consultas, la adopción de los Servicios Mínimos por la autoridad gubernativa no supone la nulidad de los mismos (STS de 4 de abril de 1986). Aunque sí es cierto que, en alguna ocasión, se ha considerado por parte del Tribunal Supremo que la falta de llamamiento a los huelguistas incide en el núcleo esencial del derecho de huelga.

Los criterios básicos para determinar los Servicios Mínimos han de responder a una pro-

porcionalidad, acorde con los intereses de los huelguistas y de la comunidad, que implica:

- Que el establecimiento de un servicio mínimo no tiene que garantizar el funcionamiento normal del servicio.
- Que el interés general ha de ser perturbado por la huelga solo hasta extremos razonables.
- Que hay que valorar el ámbito personal y territorial, la duración de la huelga, las necesidades del servicio y los intereses constitucionalmente protegidos por el servicio.

Las empresas están obligadas a comunicar al Comité de Huelga y a los trabajadores afectados la carta de Servicios Mínimos, así como copia de la Circular que se publique a tal efecto, dado que tanto el Comité de Huelga como los trabajadores deben conocer, en aras a eliminar la inseguridad de éstos, en qué medida se encuentra recortado su derecho a la Huelga.

- En función de la actuación del empresario (la Carta de Servicios Mínimos), podemos actuar impugnando los servicios mínimos o negándonos a realizar más labores que las estrictamente recogidas en la Carta de Servicios Mínimos.

- También podemos impugnar el incumplimiento por parte del empresario de su obligación de comunicar, concreta y concisamente, qué son servicios mínimos.

- No obstante, **debemos estar bien atentos a los documentos que, sobre la Huelga y los Servicios Mínimos, comenzarán a circular por todas las dependencias de las empresas. Aunque sea obligación de la empresa entregar los documentos antes mencionados, en muchas ocasiones, con el ánimo de confundir o amedrentar a los trabajadores, redifunde documentos que nos son válidos, por lo que deberemos certificar cuales son válidos y cuales no, a efectos de su cumplimiento.**

Por otro lado, la resolución de la autoridad gubernativa, no establece relación de trabajadores/as para que aseguren la realización de los Servicios Mínimos. Únicamente establece que no superarán los imprescindibles para el estricto cumplimiento de los Servicios Mínimos, dando potestad a la empresa para la asignación de los mismos.

- Por ello, **debemos estar atentos y controlar la cantidad de personal asignado para los servi-**

cios mínimos puesto que, en muchos casos, son mayores de los estrictamente necesarios, pudiendo proceder a la impugnación de esta actitud que es abusiva.

- Debemos controlar que no se dan mas cartas de Servicios Mínimos que las establecidas en la relación que nos comunica la empresa, constituyendo estos hechos una vulneración del derecho de huelga.

Por último, hay que señalar que en la carta de Servicios Mínimos debe constar:

- Nombre y apellidos del trabajador, así como su categoría laboral.
- Resolución de la autoridad gubernativa que determina los servicios mínimos.
- Periodo y servicios que debe realizar para asegurar los servicios mínimos impuestos.

EL CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS está limitado, en todo caso, a las normas establecidas en Convenio Colectivo:

- jornada, que no puede exceder de la establecida en convenio; descansos, que no pueden ser inferiores a los establecidos en convenio;
- funciones, que deberán ser las que cada trabajador realiza habitualmente; movilidad geográfica, esto es, no cabe distribuir los trabajadores en lugares distintos en los que presta sus servicios.

En caso contrario existe un incumplimiento del Convenio, y en ciertos casos, además, puede conllevar una vulneración del derecho de huelga (suplantación de trabajadores que ejercen su derecho a la huelga, etc.).

Los Servicios Mínimos están regulados por Ley, y han sido objeto de múltiples sentencias, que han perfilado qué son en cada sector Servicios Mínimos.

Existen procesos de impugnación de los Servicios Mínimos para los supuestos en los que éstos sean abusivos. La impugnación se tramitará ante la Jurisdicción Laboral, aun a pesar de que la resolución judicial llegará demasiado tarde, lo que no nos debe impedir el impugnarlos, pues servirá para que se vayan clarificando los

Servicios Mínimos en cada sector, evitando así futuros abusos por parte de los empresarios. En todo caso se podrá solicitar la suspensión cautelar de los mismos.

Recordar, de igual forma dos puntos fundamentales:

- Ningún trabajador con carta de Servicios Mínimos estará obligado a realizar función alguna más allá de la contenida en los Servicios Mínimos.

- Constituye práctica sindical habitual intentar restringir la actividad del servicio a lo recogido en el ámbito de las cartas de Servicios Mínimos. Esta práctica puede ser interpretada como contraria al derecho de huelga.

VIII.- ADHESIÓN A LA HUELGA.-

Se puede dar los casos, de hecho ya se están produciendo, en los que las empresas **soliciten a los trabajadores que manifiesten con anterioridad al comienzo de la huelga, si van a secundar la HUELGA.**

A este respecto, os recordamos que **NO EXISTE OBLIGACIÓN LEGAL** de pronunciar con antelación si se va a secundar o no el paro programado, y menos por escrito. Es más, lo importante es que nadie se pronuncie con anterioridad al día del paro, si va o no ha realizar la huelga.

La intención que persigue la empresa con esta actuación **es transmitir una presión a los trabajadores**, y caso de tener una contestación de no ejercer el derecho a la huelga, **adecuar sus recursos humanos para así tener asegurada el desarrollo normal de**

La solución a esta actitud impresentable la tenemos los propios trabajadores en primer lugar **ADHIRIÉNDONOS A LA HUELGA** y en segundo lugar **MANIFESTANDO NUESTRA POSICIÓN EN EL MOMENTO MISMO DE LOS PAROS.** No obstante cuando se pueda acreditar estas actuaciones por cualquier medio admitido en derecho, se podrá presentar demandas contra la persona que realice estas actuaciones y conlleve la pretensión de limitar o eliminar los efectos de la huelga.

IX.- ACCESO AL CENTRO DE TRABAJO.-

En este punto, es interesante releer lo anteriormente dicho respecto de la ocupación de los centros de trabajo por parte de los piquetes.

El artículo 7.1. del Real Decreto Ley 17/1977, establece para los trabajadores en huelga la prohibición de ocupar *“el centro de trabajo o cualquiera de sus dependencias”*. No obstante, esta prohibición tan categórica ha sido perfilada por la jurisprudencia, sobre todo por la limitación que hace del derecho de reunión de los trabajadores en huelga.

Así, no es ilegal la mera permanencia de los trabajadores en huelga en el centro de trabajo si no intentan, o consiguen, impedir a la empresa disponer de los lugares ocupados (Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de septiembre de 1980). Tampoco es ilegal la simple permanencia en el centro de trabajo (Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de junio de 1982).

No es ilegal, de igual forma, la reunión de los trabajadores en huelga en locales sindicales, o, por ejemplo, en los vestuarios del centro de trabajo.

Recordar de nuevo que el Comité de Huelga tiene acceso a todas las dependencias de los centros de trabajo para informar (amparados por el derecho de reunión e información, establecido en el E.T.) a los compañeros, de ahí la importancia de que hayamos convocado la huelga desde todas nuestras organizaciones territoriales, de sector y de empresa, pues así garantizaremos su presencia en el interior de los centros de trabajo.

X.- CONDUCTAS EMPRESARIALES.-

El artículo 6.1 del Real Decreto 17/1977, establece que *“el ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral”*. En definitiva, el legítimo ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores no puede acarrear más consecuencias que las legales y, desde luego, no puede ocasionar el despido, ni la sanción, ni cualquier otra represalia que al empresario se le ocurriera.

La conducta del empresario contraria al derecho de huelga se considera por la administración laboral **infracción grave.** E **infracción muy grave** es la sustitución de trabajadores en huelga

por otros no vinculados a la empresa al tiempo del preaviso de huelga. El Real Decreto 17/1977, establece en su artículo 6.5 que, en tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa.

El **Código Penal**, en su artículo 315.1, castiga con pena de **prisión de seis meses a tres años, y multa de seis a doce meses** a los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad, **impidan o limiten el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.**

En síntesis, se recogen diversos supuestos de conductas reprochables al empresario:

- Tal y como hemos reflejado antes, **los trabajadores no tienen obligación de comunicar con anterioridad al empresario su intención de participar en una convocatoria de huelga.** Se considera de igual forma **ejercicio abusivo, sustituir trabajadores huelguistas por otros no huelguistas de un mismo centro de trabajo.**

- **La sustitución de unos trabajadores en huelga por otros de otro centro de trabajo que no secundan la huelga (Sentencia del Tribunal Constitucional 123/1992). El llamamiento de más trabajadores a cubrir servicios mínimos que los establecidos en la orden de servicios mínimos.**

- Es contrario a la libertad sindical, y vulnera el derecho de huelga **la discriminación en las condiciones de trabajo por participar en una convocatoria de huelga (Sentencia del Tribunal Constitucional 90/1997).**

- Es contrario al derecho de huelga, que **el empresario prime o gratifique a los trabajadores que no han participado en una convocatoria de huelga (Sentencia del Tribunal Constitucional 189/1993).**

- La acción por parte de la empresa de **publicar en el tablón de anuncios que la huelga es ilegal y amenazar por ello a los trabajadores con acciones disciplinarias ha sido declarada vulneradora del derecho de huelga (SAN 1/2003 de 1 de enero y TS 23 de diciembre de 2003).**

XI.- CONTRATO, SALARIO Y HUELGA.-

El contrato de trabajo, se suspende mientras dure la huelga.

Al igual que el contrato, **también se suspende durante la huelga la obligación de cotizar a la Seguridad Social por parte del empresario y del trabajador.**

Los trabajadores en huelga, a efectos de la Seguridad Social, no causan baja, sino que, mientras dure la huelga, se encuentran en situación de **“alta especial”.**

El empresario sólo puede descontar a los trabajadores en huelga:

- **la parte proporcional del salario por el día o días de huelga.**

- **la parte proporcional de las pagas extraordinarias, incluida la participación beneficios. la parte correspondiente del descanso semanal.**

- **también puede descontar la parte proporcional de los descansos compensatorios por trabajo en festivo;**

- **no puede descontar** concepto alguno por vacaciones ni por complementos extrasalariales; esto es, propinas, plus familiar, dietas y suplidos, etc;

- de igual forma no incide sobre los festivos oficiales, no pudiendo descontarnos nada por este concepto.

Es importante, a estos efectos, la actuación de nuestras secciones sindicales de cara al control, seguimiento y vigilancia para que no se den ninguna de las conductas antes reseñadas y proceder a su denuncia ante la autoridad laboral o judicial.

XII.- MECANISMOS DE DENUNCIA.

Ante las situaciones de vulneración de nuestro derecho fundamental de huelga, o ante represalias del empresario, podemos actuar ante la jurisdicción laboral, penal y ante la administración laboral.

Sintetizamos algunas de las principales vulneraciones que se producen contra el ejercicio de nuestro derecho de huelga:

- **No comunicar la relación de Servicios Mínimos. O excederse en la determinación y llamamiento de los mismos.**

- **Impedir el acceso al centro de trabajo.**

- **Suplantación de trabajadores que ejercen su derecho de huelga por otros de la misma u otra empresa.**

- **Coacciones, amenazas o cualquier tipo de presión que trate de impedir el libre ejercicio del derecho de huelga.**

Las vías de denuncia ante estas situaciones son:

- **Denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

- **Demanda ante la Jurisdicción Social.**

- **Denuncia ante el Juzgado de lo Penal.**

- **Pueden denunciar las situaciones de abuso o presión del empresario los trabajadores afectados, la representación unitaria y sindical de los trabajadores, y las organizaciones sindicales.**

XIII.- OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS. SITUACIONES DE RIESGO.

En el desarrollo de la huelga, son distintas las situaciones de riesgo en las que nos podemos ver inmersos. La primera de ellas podría ser que se nos requiera por parte de las fuerzas de seguridad para nuestra **Identificación**.

La Ley de Protección de la Seguridad Ciudadana, más conocida como "Ley Corcuera", autoriza a los agentes de las fuerzas y cuerpos de seguridad, a requerir la identificación de personas (mediante exhibición de DNI o Pasaporte), siempre que el conocimiento de esta identidad sea necesario para el ejercicio de las funciones de protección de la seguridad.

La acreditación de dicha necesidad queda de modo absoluto a criterio de los propios agentes que la solicitan, que podrán acreditar fácilmente dicha necesidad de identificación.

De no lograrse la identificación, los agentes podrán requerirnos para que les acompañemos a dependencias próximas (Comisaría o Cuartel de la Guardia Civil), encontrándonos entonces "**retenidos**".

En estas dependencias debe haber un Libro-Registro (específico para las identificaciones), en el que se harán constar las diligencias de investigación, los motivos y la duración de las mismas. A este Libro-Registro sólo tienen acceso los jueces y fiscales.

Se estará retenido hasta que se logre la identificación, y por un espacio temporal orientativo de dos horas, tiempo que, en todo caso, nunca podrá ir más allá del necesario para la identificación, y en modo alguno superará los tiempos de detención.

Durante la identificación no se está detenido, por lo que no corresponden los derechos de esta situación (abogado, lectura de derechos,...), así como tampoco se podrá ser interrogado por ningún motivo, más allá de las preguntas necesarias para la identificación.

En los casos de resistencia, negativa a identificarse o realizar voluntariamente las comprobaciones o prácticas de identificación, podremos ser detenidos.

- En el mismo sentido, se tiene derecho a solicitar al agente su número de carné profesional. Dicho número tiene que llevarlo inscrito en la placa de forma visible en el uniforme, salvo los pertenecientes a las Unidades de Intervención Policial (antidisturbios).

- Si no lleva visible el número, podemos exigirle que exhiba su carné profesional. En caso negativo, se puede solicitar al mando de la unidad policial su número de carné, que es igualmente válido, dado que es el responsable de la intervención de los otros agentes.

Hay que valorar en todo momento la oportunidad y ejercicio de estos derechos, así como la identificación de los agentes que normalmente se niegan directamente a identificarse, o se limitan a indicar un número policial sin mostrar dicho carné. También deberá valorarse posteriormente la posibilidad de denuncia de los hechos en los que nos hemos visto afectados.

En cuanto a los **registros**, cada vez más habituales tanto en manifestaciones como en otros actos reivindicativos, es difícil establecer unas recomendaciones a seguir. Si bien es cierto que éstos deben estar justificados y motivados, y no pueden ser aleatorios ni discriminatorios, es complicado señalar en estas breves recomendaciones un catálogo interpretativo para actuar en cada momento concreto.

En estas situaciones, es importante conocer los derechos que nos asisten y, según las circunstancias, valorar en cada momento qué hacer o exigir, dependiendo del número de personas afectadas, hora del día, lugar donde ocurre la circunstancia, existencia de testigos, actuación que va dirigida contra un grupo de huelguistas, etc.

En cualquier caso recomendamos:

- pedir una explicación de los motivos de control.
- petición de identificación del agente que realiza la actuación.
- recoger el mayor número posible de datos y testigos, contra quién se dirige la actuación, número de agentes, vehículos policiales (número de unidad y matrícula).
- acceder al registro de mochilas, bolsas, etc....,

Respecto de los **cacheos**, decir que deben ser aún más motivados y restringidos que los registros, aunque pueden realizarlos, pero nunca de manera aleatoria ni discriminatoria, y hay que recordar que los que van a dar los motivos del mismo son los propios agentes de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.

Los cacheos deben realizarse por agentes del mismo sexo que aquél que va a ser cacheado y, en caso de no existir, nos podemos negar al mismo.

Por supuesto, en ningún caso, el cacheo puede atentar contra la dignidad del que lo sufre, y debe realizarse en las condiciones y situación que garanticen el respeto a la dignidad de la persona.

En caso de **detención**, hay que tratar de mantener la calma, pues es la mayor garantía de actuar conforme a tus intereses.

El artículo 520 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal establece los siguientes derechos:

- a) Derecho a guardar silencio no declarando si no quiere, a no contestar alguna o algunas de las preguntas que le formulen, o a manifestar que sólo declarará ante el Juez.
- b) Derecho a no declarar contra sí mismo y a no confesarse culpable.
- c) Derecho a designar Abogado y a solicitar su presencia para que asista a las diligencias policiales y judiciales de declaración e intervenga en todo reconocimiento de identidad de que sea

objeto. Si el detenido o preso no designara Abogado, se procederá a la designación de oficio.

(Nota propia: En previsión de detenciones es muy importante saber el nombre del abogado/a de tu confianza. Tu sólo debes dar el nombre y apellidos, no pudiéndote exigir que des ni su teléfono ni su dirección. Para contactar deben ponerse ellos en contacto con el Colegio de Abogados que se lo comunicará a quien tu hayas designado).

d) Derecho a que se ponga en conocimiento del familiar o persona que desee, el hecho de la detención y el lugar de custodia en que se halle en cada momento. Los extranjeros tendrán derecho a que las circunstancias anteriores se comuniquen a la Oficina Consular de su país.

e) Derecho a ser asistido gratuitamente por un intérprete, cuando se trate de extranjero que no comprenda o no hable el castellano.

f) Derecho a ser reconocido por el Médico forense o su sustituto legal y, en su defecto, por el de la Institución en que se encuentre, o por cualquier otro dependiente del Estado o de otras Administraciones Públicas.

(Nota propia: No te sorprendas de la actitud del forense respecto a tu estado. Cuando salgas de la comisaría o del Juzgado, acude inmediatamente a un hospital.)

El **tiempo máximo de detención** ordinaria son 72 horas ampliables otras 48 horas previa autorización judicial si se acusa de delitos de terrorismo.

Estos tiempos se fijan como máximo, lo que no quiere decir que haya que agotarlos. Es inconstitucional el prolongar innecesariamente la detención aunque sea dentro de los márgenes legales.

En el momento de la **declaración, nunca debemos declarar en comisaría** si los hechos de los que se nos acusa son graves. Hay que tener en cuenta que, antes de la declaración en comisaría, no has tenido acceso a las diligencias policiales que motivan tu detención, ni tampoco has podido hablar con tu abogado.

Tu abogado te asiste en la declaración, pero la Ley le configura en esta trámite como un mero convidado de piedra.

Tras la declaración, tienes derecho a una entrevista reservada con tu abogado/a, momento que deberás aprovechar para diseñar tu defensa y preguntar todas las dudas que te surjan.

En caso de **malos tratos**, hay que distinguir los posibles malos tratos ocurridos con ocasión de la detención o sin que ésta se haya producido.

Respecto de los malos tratos ocurridos sin posterior detención, se debe **acudir inmediatamente a la urgencia de un hospital o centro de salud** para ser examinado, y **nunca decir que la agresión la ha realizado la policía**.

Pese a que tienen obligación de remitir el parte de lesiones de cualquier agresión al Juzgado de Guardia, también deben entregarte una **copia del informe de atención de urgencias, para adjuntarla a la posterior denuncia**.

Respecto de los malos tratos ocurridos en comisaría, recordar que la actitud de la policía no

depende de lo que digas o dejes de decir ni de tu actitud, sino de su mera voluntad. Si sufres una agresión en comisaría tal y como hemos dicho anteriormente, el médico forense al que debes reclamar que te examine, debería certificar las agresiones que has sufrido. No obstante por si el médico forense no realizara su labor adecuadamente, nada más salir de comisaría debes acudir a las urgencias de un hospital o centro de salud, sin decir que te ha agredido la policía, a fin de que realicen el correspondiente informe de lesiones, del que te deberás llevar una copia para adjuntar a la denuncia que posteriormente se realice. Esta denuncia puedes hacerla en comisaría o ante el juzgado pero, obviamente es recomendable realizarla ante el juzgado, con la tranquilidad y el asesoramiento legal adecuado.

Y RECUERDA:

DEBES DE SER CONSCIENTE DE QUE TU MEJOR AYUDA ES LA COORDINACIÓN CON EL CONJUNTO DE LA ORGANIZACIÓN EN LA QUE HAY COMPAÑERAS Y COMPAÑEROS QUE PODREMOS AYUDARNOS COMO MEJOR GARANTIA DE ÉXITO EN NUESTRAS MOVILIZACIONES.

ASI MISMO, ES CONVENIENTE QUE LLEVES SIEMPRE LOS NOMBRES Y LOS TELEFONOS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE HUELGA Y DE LOS ABOGADOS DE LA ORGANIZACIÓN.

XIV.- LEGISLACIÓN VIGENTE.-

Las fuentes normativas del Derecho de Huelga en nuestro Ordenamiento Jurídico las encontramos en:

1.- Constitución Española 1978:

Artículo 7.

“Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”.

Artículo 28.

2. *“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”.*

Artículo 37.

“1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. *Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”.*

2.- Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 4. Derechos laborales.

“Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

e) Huelga”.

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

“El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

l) Por el ejercicio del derecho de huelga”.

3.- Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones laborales. Es la norma que regula el ejercicio de huelga, que ha sido completado por la **Jurisprudencia**, sobre todo, del **Tribunal Constitucional**, especialmente la **Sentencia 11/1981** y del **Tribunal Supremo**.

TITULO PRIMERO: EL DERECHO DE HUELGA.

CAPITULO PRIMERO: La huelga.

Artículo 1.

“El derecho de huelga, en el ámbito de las relaciones laborales, podrá ejercerse en los términos previstos en este Real Decreto-ley”.

Artículo 2.

“Son nulos los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga”.

Artículo 3.

“1. La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso en tal sentido, ~~en cada centro de trabajo~~”.

La exigencia establecida en el número 1 del artículo 3 de que el acuerdo de huelga se adopte en cada Centro de trabajo declarada inconstitucional por Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, 8 abril («B.O.E.» 25 abril) , con lo que no es necesario hacer, por cada centro de trabajo, un acuerdo de huelga.

“2. Están facultados para acordar la declaración de huelga:

a) *Los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, ~~a la que habrán de asistir al menos el 75 por 100 de los representantes~~, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.*

b) Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, ~~cuando el 25 por 100 de la plantilla decida se someta a votación dicho acuerdo~~. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de ésta se hará constar en acta”.

Las exigencias establecidas en el número 2 del artículo 3 de que a la reunión de los representantes haya de asistir un determinado porcentaje, y la de que la iniciativa para la declaración de huelga haya de estar apoyada por un 25 por 100 de los trabajadores, declaradas inconstitucionales por sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, 8 abril («B.O.E.» 25 abril), por lo tanto no es necesario la asistencia de un determinado número de trabajadores, ni tampoco que acuerdo necesite el 25% de apoyo de la plantilla.

“3. El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores.

La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga”.

Artículo 4.

“Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio”.

Artículo 5.

“Sólo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto.

La composición del comité de huelga no podrá exceder de doce personas.

Corresponde al comité de huelga participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto”.

Artículo 6.

“1. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.

2. Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario.

3. El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.

4. Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.

5. En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número 7 de este artículo.

6. Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.

7. El comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. ~~Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios”.~~

Número 7 del artículo 6 declarado inconstitucional por sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, 8 abril («B.O.E.» 25 abril) en cuanto atribuye de manera exclusiva al empresario la facultad de designar los trabajadores que durante la huelga deban velar por el mantenimiento de los locales, maquinaria e instalaciones. Por lo tanto, no es potestad exclusiva del empresario, designar qué

trabajadores deben realizar estas labores.

Artículo 7.

"1. El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias.

2. Las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinto a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos".

Artículo 8.

"1. Los convenios colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho.

2. Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo".

Artículo 9.

"La Inspección de Trabajo podrá ejercer su función de mediación desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto".

Artículo 10.

"El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. El incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 15 y 16".

Párrafo 1º del artículo 10 declarado inconstitu-

cional por sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, 8 abril («B.O.E.» 25 abril) en cuanto faculta al Gobierno para imponer la reanudación del trabajo, pero no en cuanto le faculta para instituir un arbitraje obligatorio, siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros.

"Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas".

Párrafo 2º del artículo 10 declarado constitucional por sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, 8 abril («B.O.E.» 25 abril) al atribuir a la autoridad gubernativa la potestad de dictar las medidas necesarias para determinar el mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad, en cuanto que el ejercicio de esta potestad está sometido a la jurisdicción de los Tribunales de Justicia y al recurso de amparo ante este Tribunal. Numerosas sentencias se han encargado de interpretar los límites de los servicios mínimos y controlar la actuación de la autoridad gubernativa.

Artículo 11.

"La huelga es ilegal:

a) Cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte ~~directamente~~ al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan".

La expresión "directamente" de la letra b) del artículo 11 declarada inconstitucional por sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, 8 abril («B.O.E.» 25 abril). Lo que ha hecho que se hayan abierto los supuestos de convocatoria de huelga.

c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio o lo establecido por laudo.

d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley, o lo

expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos.

4.- Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto que aprueba el Texto Refundido de la **Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**.

Artículo 5. Concepto

“Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia laboral, de seguridad e higiene y salud laborales, tipificadas y sancionadas de conformidad a la presente Ley”.

Artículo 8. Infracciones muy graves

“Son infracciones muy graves:

“10. Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento”.

Artículo 40. Cuantía de las sanciones.

“Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros, en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros, y en su grado máximo de 100.006 a 187.515 euros”.

5.- Código Penal, Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre.

Artículo 315.

“1. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con fuerza, violencia o

intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

3. Las mismas penas del apartado segundo se impondrán a los que, actuando en grupo, o individualmente pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga”.

**BOLETÍN
INFORMATIVO**

**N^a 130
SEPTIEMBRE 2010**

COORDINACIÓN
Secretariado Permanente
del Comité Confederal

REDACCIÓN
Gabinete Jurídico Confederal

**DISEÑO
MAQUETACIÓN**
SR NUA

IMPRESIÓN
Servicios Reprográficos
del Comité Confederal

REDACCIÓN
C/ Sagunto, 15 - 1^o
28010 Madrid
Tel.: 91 593 16 28
Fax.: 91 445 31 32



**BOLETÍN INFORMATIVO
JURÍDICO-SINDICAL**

**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
CGT**