

COMENTARIO A LA STC 130/2021, DE 21 DE JUNIO. EL DERECHO DE HUELGA: DERECHO SUBJETIVO FUNDAMENTAL Y ALGUNOS DE SUS LÍMITES

*Sentencia del Tribunal Constitucional 130/2021, 21 de junio
(ECLI:ES:TC:2021:130)*

ALBERTO AYALA SÁNCHEZ*

SUPUESTO DE HECHO: La STC 130/2021, de 21 de junio, resuelve el recurso de amparo núm. 872-2202, interpuesto por la Confederación General del Trabajo contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 25 de abril de 2019 (rec. 236/2017), en proceso de conflicto colectivo; esta última resolución es dictada –a su vez– al ser recurrida la sentencia de la Audiencia Nacional, de 18 de julio de 2017, en el seno de los autos núm. 134/2017. El sindicato, al recurrir ante el Tribunal Constitucional, entiende que se ha producido una supuesta vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la libertad sindical en relación con el derecho de huelga: calificación de huelga abusiva resultante de la negativa de los cinco comités de huelga actuante a constituir una comisión con composición ajustada a la normativa reguladora.

RESUMEN: En estas breves líneas se examinará si la conclusión a la que llega el Tribunal Constitucional de calificar la huelga como abusiva con motivo de la constitución de cinco comités de huelga es respetuosa con el contenido esencial del derecho de huelga recogido en el art. 28 de la Constitución y del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo o es una resolución que ha realizado una interpretación restrictiva del derecho fundamental comentado, basándose en los aspectos formales descritos por la legislación ordinaria preconstitucional, afectando por ello al núcleo esencial del derecho a la huelga y, por extensión, al ejercicio de la libertad sindical.

* Prof. Dr. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (acreditado a ayudante doctor y contratado doctor).

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. CONCEPTOS PREVIOS: DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE HUELGA
3. MARCO NORMATIVO
4. EL DERECHO DE HUELGA COMO DERECHO SUBJETIVO Y SUS FACULTADES
 - 4.1. La relación jurídica laboral como prius
 - 4.2. Nociones sobre el derecho subjetivo
 - 4.3. La huelga como derecho subjetivo o como facultad de la libertad sindical
5. LOS LÍMITES DEL DERECHO DE HUELGA: DE MANERA PARTICULAR LA FIGURA TRANSVERSAL DEL ABUSO DEL DERECHO
6. A MODO DE CONCLUSIONES
7. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

La STC 130/2021, de 21 de junio, que ahora nos proponemos comentar se ciñe, a los efectos de este comentario, a la supuesta vulneración de dos derechos fundamentales: el derecho a la libertad sindical y el derecho de huelga. Sin embargo, cierto es, que también en el recurso de amparo se alega (como primer motivo del mismo) la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva, derecho que dejamos para otro momento y lugar. El sindicato recurrente en amparo ante el Tribunal Constitucional entiende que el Tribunal Supremo realiza una interpretación que viola los citados derechos fundamentales, realizando una interpretación irracional y arbitraria de la normativa vigente en consonancia con la doctrina vertida sobre la materia en la STC de 11/1981, de 8 de abril.

Acotado de esta manera totalmente subjetiva el objeto de este comentario, la particularidad de esta resolución no es tanto valorar, que lo hace, estos derechos fundamentales desde el punto de vista material, sino ponderar los citados derechos también desde una óptica procedimental, esto es, atendiendo a las normas formales que regulan su desenvolvimiento o su adecuado y pertinente ejercicio.

En términos generales, el Derecho es la lucha por dar vida o alimentar al derecho concreto que ha sido reconocido y descrito de manera abstracta por el sistema jurídico¹. Si se parte de esta idea, cuando el sujeto legitimado para ejercerlo de forma particular quiere hacer valer y exterioriza ese derecho en el mundo real, este sujeto ha de actuar no solo conforme al contenido material, sino también conforme al derecho adjetivo.

¹ Ihering, R. V., *La lucha por el Derecho*, con prólogo de Leopoldo Alas, Doncel, Madrid, 1976, pág. 83 y 84.

Con todo esto y en relación con el caso concreto que nos ocupa, la resolución del Tribunal Constitucional está haciendo referencia de manera implícita a una de las clásicas divisiones del Derecho. Si tal vez una de las más importantes es dividir el Derecho en público y privado, aquí el máximo intérprete de la Constitución está poniendo de relieve –virtualmente– la distinción entre derecho material y derecho formal o procedimental, para basarse en este último a la hora de adoptar el fallo². Con ello, el Tribunal Constitucional manda un mensaje inequívoco no solo al sindicato solicitante de amparo, sino a todos los operadores jurídicos, en el sentido de expresar el protagonismo que se merece el derecho adjetivo o rituario, no pocas veces minusvalorado por los profesionales del Derecho, sobre todo, cuando en su utilización se puede transgredir los límites inherentes en el ejercicio de todo derecho: la buena fe y el abuso del derecho.

Pues bien, del juego de esas normas materiales (Constitución y normas de legalidad ordinaria) y formales (solo normas de legalidad ordinaria representada por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, –en lo sucesivo RDLRT–³), el sindicato solicitante de amparo entiende que al ser calificada la huelga como abusiva ante la negativa de conformar una comisión negociadora más acorde numéricamente a la legislación que le es aplicable, vulnera: primero y en términos amplios, su derecho a la libertad sindical, y dentro de esta y ya de manera más concreta, su derecho a la actividad sindical y, en segundo lugar, el ejercicio del derecho de huelga como derecho que comprende necesariamente su derecho a la actividad sindical.

Sin duda nos encontramos ante derechos subjetivos que, además, son derechos fundamentales. Ahora bien, como cualquier derecho, también los fundamentales, están sometidos cuando son ejercidos a límites que han de ser respetados, pero que al mismo tiempo han de respetar su contenido esencial. Por tanto, siendo conscientes de la relación íntima que hay entre libertad sindical en su faceta colectiva y derecho de huelga, aquí nos vamos a centrar, primordialmente, si el hecho de declarar simultáneamente cinco huelgas coincidentes en tiempo y objeto con la consiguiente constitución de sus cinco comités de huelgas respectivos supone o no una trasgresión del derecho de huelga o realmente es una actitud abusiva por parte de las centrales sindicales.

2. CONCEPTOS PREVIOS: DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO DE HUELGA

El art. 28.1 de nuestra Constitución reconoce el derecho de libertad sindical. Derecho que comprende dos vertientes bien diferenciadas, pero directamente

² Carnelutti, F., *Arte del Derecho*, Ediciones Olejnik, Santiago de Chile, 2018, pág. 54.

³ BOE núm. 58, de 9 de marzo de 1977.

relacionadas. La primera vertiente es la organizativa, también denominada asociativa, que se manifiesta en el derecho a fundar sindicatos y estos a formar confederaciones nacionales, así como establecer organizaciones sindicales internacionales y afiliarse a ellas. También supone el derecho de “todos”⁴ o afiliarse o no al de su elección. Y la segunda vertiente, que es la que aquí nos interesa, es la funcional concretada en “la defensa y promoción de los intereses económico y sociales” de los trabajadores (art. 7 CE), que a decir del Tribunal Constitucional se manifiesta poniendo en marcha todos los medios oportunos de acción que tienen como finalidad cumplir las obligaciones o cometidos que les atribuye la Constitución en relación con los intereses antes indicados (STC 198/2004, de 15 de noviembre, FJ 5)⁵.

Aunque en similar sentido al mantenido por el Tribunal Constitucional, la doctrina científica estudia el contenido del derecho de libertad dividiéndolo en dos componentes: el primero, la libertad sindical individual y el segundo, la libertad sindical colectiva. La libertad sindical individual supondría la posibilidad del trabajador constituir un sindicato o afiliarse al sindicato de su elección y participar como afiliado en la vida activa del mismo. Dentro de la libertad sindical individual también estaría presente su perspectiva negativa, es decir, no afiliarse. Y el segundo elemento de esa libertad sindical sería su aspecto colectivo que abarcaría, por un lado, su faceta organizativa (redacción de estatutos, administración interna, por ejemplo) y, por otro, su faceta colectiva de actuación. En este último sentido, la libertad de sindicación supone el libre ejercicio de su actividad sindical dentro y fuera de la empresa, poniendo en marcha los medios de acción que estime oportunos para la defensa y promoción de los intereses que le son propios, entre ellos está no solo la negociación colectiva, sino también y fundamentalmente el derecho de huelga [art. 2.2 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en lo sucesivo, LOLS)⁶, en relación con los arts. 28 y 37 de la CE]⁷, que forma parte de manera indisoluble del contenido esencial del derecho de libertad sindical (STC 123/2018, de 12 de noviembre, FJ. 4)⁸.

⁴ A diferencia de lo establecido en el art. 28.2 de la CE que se refiere solo a los trabajadores por cuenta ajena, aquí “todos” implica tener presente algunas particularidades (v.gr.: funcionarios) o exclusiones (v.gr.: fuerzas armadas o institutos de igual naturaleza), sin perjuicio de que la jurisprudencia constitucional haya identificado ese “todos” con los sujetos que prestan servicios subordinados, tanto laborales como administrativos, excluyendo a los trabajadores autónomos (STC 98/1985, de 29 de julio, FJ. 2.º; BOE núm. 194, de 14 de agosto de 1984).

⁵ BOE núm. 306, de 21 de noviembre de 2004.

⁶ BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985.

⁷ Collado García, L., Romero Rodenas, M.ª J., Tarancón Pérez, E. *et. al.*, *La representación de los trabajadores en la empresa*, 4ª ed. Bomarzo, Albacete, 2015, págs. 25 a 28.

⁸ BOE núm. 301, de 14 de diciembre de 2018.

En consonancia con lo que se acaba de decir sobre la libertad sindical y con la finalidad de seguir acotando y contextualizando la sentencia que ahora se comenta es oportuno, en este momento, hacer una breve referencia sobre qué significa el término huelga en el seno de las relaciones de trabajo y, por ende, como contenido del derecho de libertad sindical, pues un «sindicato sin derecho al ejercicio de la huelga quedaría, en una sociedad democrática, vaciado prácticamente de contenido» (STC 11/1981, de 8 de abril, FJ. 9)⁹.

Una primera aproximación a su concepto se puede encontrar en el Diccionario de la Lengua, de cuyo tenor se desprende que por huelga se entiende: “interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta”¹⁰. A pesar de provenir de un diccionario generalista la definición ofrece una idea muy aproximada de qué se entiende por huelga desde el punto de vista jurídico. Tiene tres elementos que a la postre serán fundamentales: el primero, es una interrupción o suspensión colectiva de la actividad laboral. Como se comentará algo más abajo esta idea es fundamental, pues es un derecho individual que solo puede ser ejercido colectivamente; segundo, esa suspensión de la prestación laboral solo puede provenir de los trabajadores por cuenta ajena y, por último, esta definición contempla en sentido abstracto el fin de toda huelga, esto es, reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo.

De cuanto se acaba de decir subyace la noción básica del sempiterno conflicto de intereses entre empresarios y trabajadores, si bien estos últimos considerados de manera abstracta o delimitados en función de su pertenencia a un centro de trabajo, categoría profesional, sector profesional o rama de actividad, lo que conlleva a adoptar –si es necesario– las oportunas medidas de conflicto colectivo, siendo la huelga la medida más importante de conflicto colectivo que puede adoptar un trabajador; a diferencia del empresario que en el caso de conflicto colectivo tiene en su manos como medida más relevante el cierre patronal. En estos términos, por tanto, la huelga es “un incisivo instrumento de autocomposición de conflictos laborales y de reequilibrio de posiciones confrontadas”¹¹ entre la patronal y los trabajadores.

Sentadas estas mínimas bases, si damos un paso más y nos dirigimos a un diccionario más especializado como es el Diccionario panhispánico del español jurídico, este concibe la huelga como “derecho constitucional al abandono colectivo del puesto de trabajo como medio de presión para la defensa de los derechos

⁹ BOE núm. 99, de 25 de abril de 1981.

¹⁰ Diccionario de la lengua española. Real Academia Española. Recurso electrónico visitado el día 9 de febrero de 2022. Enlace web <https://dle.rae.es/huelga>.

¹¹ Garrido Pérez, E., “Los retos del conflicto laboral en las empresas digitales”, en Gómez Muñoz, J. M. (Director) y Moreno Díaz, J. M. (Coordinador), *et. al., Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto*, Bomarzo, Albacete, 2021, pág. 156.

laborales”¹². Si confrontamos esta definición con la anterior obtenemos un nuevo dato: el derecho a la huelga es un derecho fundamental (aunque la definición habla de “constitucional”) reconocido en el art. 28 de nuestra Carta Magna, calificación que será determinante para: primero, valorar su contenido esencial a la hora de ser desarrollado por el legislador (arts. 53.1 y 81 CE); segundo, tener presente su protección reforzada [arts. 53.2 y 161.1 b) CE]; y, por último, la citada calificación de derecho fundamental también relevante a los efectos de cómo es ejercido este derecho y, sobre todo, a qué límites está sometido su ejercicio.

Tras estas pautas elementales de qué significa el derecho de huelga, ya es el momento propicio de brindar una definición doctrinal; así, un destacado representante de la doctrina extranjera indica que “una huelga es una interrupción concertada del trabajo”¹³, definición lacónica pero clara a la vez. Nuestra doctrina elabora una definición en la que está recogida esa idea de interrupción de la actividad laboral, sin embargo, la desarrolla con las siguientes palabras, de tal modo que señala que la huelga consiste “en la cesación colectiva y concertada en la prestación de servicios para la defensa y promoción de los intereses laborales y sociales de los trabajadores”¹⁴, o en similares términos supone “la cesación temporal decidida por una colectividad de trabajadores con abandono del centro de trabajo, con motivo de un conflicto y con el fin de presionar en la defensa de sus intereses”¹⁵.

Al hablar de cesación de la actividad laboral conlleva adoptar y defender un concepto de huelga restrictivo, excluyendo del concepto aquellas medidas que realmente no implican esa cesación aunque sí son expresión de la existencia de un conflicto laboral, como, por ejemplo, las huelgas de celo, de trabajo lento, negativa a hacer horas extraordinarias, o la denominadas “mareas”, entre otras manifestaciones¹⁶. Por no hablar del sentido vulgar con que es utilizado el término “huelga” en no pocas ocasiones por los estudiantes o cuando se hace referencia de cualquier tipo de huelga que es extralaboral y, por tanto, el vocablo es esgrimido de manera impropia desde el punto de vista técnico-jurídico¹⁷.

¹² Diccionario panhispánico del español jurídico. Recurso electrónico visitado el día 9 de febrero de 2022. Enlace web <https://dpej.rae.es/lema/huelga>.

¹³ Kahn-Freund, O., *Trabajo y Derecho*, Comares, Granada, 2019, pág. 388.

¹⁴ Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J., *Derecho del Trabajo*, 27.ª ed., Tecnos, Madrid, 2018, pág. 415.

¹⁵ Sala Franco, T., *Derecho Sindical*, 3.ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 311.

¹⁶ Mercader Uguina, J. R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 12.ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, págs. 832 y 833.

¹⁷ Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, 40.ª ed., Tecnos, Madrid, 2019, pág. 782.

Tanto de una como de otra definición doctrinal y su conexión con el art. 28 de la Constitución, no cabe la menor duda que nuestro sistema normativo reconoce la huelga no solo como un derecho, sino como un derecho fundamental, dejando atrás concepciones político-jurídicas ya superadas que llegaron a concebir la huelga como delito y, en los mejores casos, una libertad mediatizada por sanciones contractuales¹⁸.

En definitiva, conforme a estas ideas generales, la huelga es: primero, un derecho fundamental, segundo, un derecho laboral de los trabajadores que prestan sus servicios por cuenta ajena bajo la dirección y organización de un empleador; y tercero, la huelga es un derecho que pertenece al trabajador considerado individualmente como consecuencia de haber firmado un contrato de trabajo, pero cuyo ejercicio necesariamente ha de ser colectivo bien sea a través de las organizaciones sindicales, de las representaciones unitarias o de la organización espontánea de un conjunto de trabajadores.

Todo de cuanto se acaba de decir el Tribunal Constitucional lo expresa con las siguientes palabras: “el derecho de huelga [...] es un derecho atribuido a los trabajadores *uti singuli*, aunque tenga que ser ejercitado colectivamente mediante el concierto o acuerdo entre ellos” (STC 11/1981, de 8 de abril, FJ. 11)¹⁹. De esta definición del derecho de huelga que utiliza el Tribunal Constitucional, nos servirá en los siguientes epígrafes de punto de partida para valorar si ese ejercicio colectivo que supone este derecho constitucional ha sido conforme a Derecho, no sin antes hacer referencia al marco regulador de este derecho fundamental.

3. MARCO NORMATIVO

En este apartado solo se hará referencia de manera sintética al régimen jurídico que, de forma directa o indirecta, aparece en la STC 130/2021, de 21 de junio. Conforme a esta premisa, la regulación jurídica del derecho a la huelga no es muy profusa; no hay como en otras materias jurídico-laborales una superproducción de normas o una sucesión de estas que ocasionan, en no pocos casos, dudas sobre su aplicación a la cuestión de hecho. Se puede decir que, aunque el derecho de huelga es un derecho apegado e inherente al devenir de las relaciones laborales, sin embargo, su marco jurídico permanece estable debido a la incapacidad de

¹⁸ Kahn-Freund, O., *Trabajo y Derecho*, op. cit., págs. 460 y 461.

¹⁹ Al mismo tiempo esta resolución del Tribunal Constitucional ofrece un concepto amplio de la huelga, en su fundamento jurídico décimo, indicando que es “una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y de servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso (STC 11/1981, de 8 de abril).

los Cortes Generales para alcanzar los consensos oportunos en esta materia tan sensible y delicada.

No obstante indicada la anterior precisión delimitativa, se va a hacer referencia, primero, al régimen jurídico del derecho a la huelga en términos amplios y, segundo, a las disposiciones efectivamente empleadas por la sentencia que nos ocupa y que han sido utilizadas para resolver el recurso de amparo y declarar, en este caso, la huelga abusiva ante la negativa de los sindicatos convocantes a conformar una comisión negociadora más ajustada numéricamente, ante la presencia real de cinco comités de huelga.

En lo que respecta al ámbito internacional, sin ánimo de ser exhaustivo, cabe hacer referencia, por un lado, al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el día 19 de diciembre de 1966²⁰, en cuyo articulado se reconoce el derecho de huelga que será ejercido ateniéndose a la legislación de cada país [art. 8.1.d)] y, por otro, en el Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad de sindicación, si bien, aquí su reconocimiento es implícito teniendo deducirse del derecho propio de las organizaciones de trabajadores a promocionar y hacer valer los intereses de los trabajadores.

A nivel de la Unión Europea, se reconoce el derecho a la huelga de manera expresa en la Carta Social Europea (revisada)²¹ y, también, en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 28)²², no obstante, y a pesar de ese reconocimiento explícito, a tenor del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, razones de índole competencial no permiten que la Unión dicte un marco jurídico común que garantice y estandarice el ejercicio del derecho comentado (art. 153.5)²³, hecho que no impide –sin perjuicio de nuestra Constitución– su eficacia directa como derecho fundamental europeo²⁴.

²⁰ Instrumento de ratificación de España publicado en el BOE núm. 103, de 30 de abril de 1977.

²¹ En el art. 6 relativo al derecho de negociación colectiva y, más precisamente, en su apartado 4 al indicar: “el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor”. Instrumento de ratificación de la citada Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo, el 3 de mayo de 1996, publicado en el BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021.

²² Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02), DOCE de 30 de marzo de 2010.

²³ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, DOCE de 30 de marzo de 2010.

²⁴ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., “La eficacia directa de los derechos fundamentales laborales”, *Documentación Laboral*, núm. 113, págs. 31 a 44.

En lo que atañe a la legislación española, nuestra Carga Magna reconoce expresamente el derecho de huelga en su art. 28, calificándolo como derecho fundamental. Esta calificación conlleva que el derecho de huelga esté caracterizado, entre otras, por las siguientes notas: primera, que su desarrollo legislativo solo se puede implementar por medio de una ley orgánica, hecho que hasta la fecha no ha sucedido, por lo que es de aplicación el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, norma que al ser preconstitucional ha tenido que ser matizada e interpretada por la ya reseñada más arriba STC 11/1981, de 8 de abril, para adaptarla al nuevo ordenamiento constitucional²⁵; segunda, como consecuencia de su incardinación dentro de la Constitución (Título primero, capítulo segundo, sección primera), el derecho a la huelga es un derecho de aplicación inmediata, es decir, tiene una eficacia jurídica directa sin perjuicio de su posterior desarrollo; tercera, existe una relación muy importante entre el derecho de huelga y el derecho de libertad sindical, de tal forma que, el contenido esencial del segundo no se puede entender sin el derecho de huelga (sin perjuicio de que ambos derechos estén sistemáticamente ordenados en el mismo precepto constitucional) y, por último, como cuarta nota definitoria indicar que el derecho de huelga está cubierto por una garantía muy especial, al ser susceptible de poder solicitar el sujeto afectado su tutela ante los órganos jurisdiccionales a través de un procedimiento preferente y sumario y, en su caso, interponer el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional [art. 53.2 en relación con el art. 162.1.b), ambos de la CE].

De todas las notas enunciadas que son consecuencia de que la huelga en España esté concebida como un derecho fundamental, ahora nos interesa destacar para dar cumplido término al comentario de la sentencia que ahora nos ocupa, la íntima conexión que hay entre el derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE, también derecho fundamental)²⁶ y el derecho de huelga.

Así, la libertad sindical amparada constitucionalmente no supone solo, por un lado, la libertad de afiliarse o no a un sindicato, ni por otro lado, a que los

²⁵ Como ha indicado una eminente representante de la doctrina "...la falta de desarrollo legislativo del art. 28.2 de la Constitución [...], se ha convertido en unos de los rasgos singulares de nuestro sistema regulador del derecho de huelga, en un problema crónico con el que hemos aprendido a convivir con la ayuda destacada de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional" en Casas Baamonde, M.^a E., "25 años de jurisprudencia constitucional social: Huelga en servicios esenciales y responsabilidad política", *Relaciones Laborales*, núms. 23/24, Sección Monografías, Año XXVI, pág. 681, tomo 2. En versión digital a través de la Ley digital, página web visitada el día 17 de febrero de 2022. <https://laleydigital-laleynext-es.bibezproxy.uca.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAAkNTQwNTM7Wy1KLizPw827DM9NS8kl-QA5Ex41CAAAAA=WKE>.

²⁶ Derecho que, a diferencia del derecho de huelga, ha sido desarrollado por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985. En adelante, LOLS.

ciudadanos pueden fundar los sindicatos que entiendan que mejor puedan defender sus intereses en el marco de las relaciones laborales (art. 7 CE), sino además y primordialmente los sindicatos tienen la obligación de realizar las tareas que se esperan de ellos, esto es, desarrollar la acción sindical en sus distintas facetas, entre las que se incluyen, no solo la negociación colectiva (art. 37 CE), sino a la par adoptar las medidas de conflicto colectivo que sean oportunas en cada momento, entre las que está la huelga [art. 2.2.d) LOLS].

En definitiva, el contenido esencial a la libertad sindical no puede ser entendido sin tener presente la acción o la actividad sindical (art. 7 CE), si no fuera así, la libertad sindical estaría vacía de contenido, lo que impediría que pudiera ser reconocido como un efectivo y real derecho fundamental²⁷.

Amparados en esa libertad de acción sindical las cinco centrales sindicales convocan sendas huelgas con sus respectivos comités de huelga, por tanto, en principio, no cabe nada que objetar a los sindicatos convocantes. Están ejerciendo su libertad sindical desde su faceta funcional, ahora bien, como todo derecho ha de estar sometido a determinados límites, aunque se esté hablando de derechos fundamentales (libertad sindical y huelga).

4. EL DERECHO DE HUELGA COMO DERECHO SUBJETIVO Y SUS FACULTADES

4.1. La relación jurídica laboral como *prius*

Con la finalidad de poder estudiar la huelga como derecho subjetivo que, además, es un derecho extremadamente relevante al ser, al mismo tiempo, conceptualizado como derecho fundamental debido a su incardinación sistemática en la Constitución (como ya se expuso), no obstante, se ha de partir de los conceptos previos de relación jurídica y derecho subjetivo con la finalidad de clarificar la materia y, posteriormente, trasladarlos al ámbito del Derecho del trabajo, y de manera más concreta, al ejercicio del derecho de huelga imbricado con la acción sindical.

Señalada la anterior advertencia, se inicia el recorrido con la noción primigenia de relación jurídica, entendida en primer lugar, como relación de la vida y, en segundo término, ya como relación institucionalizada que “se explica como un conflicto de intereses”²⁸ oportunamente reglamentada, de tal forma que respecto a los sujetos incurso en la relación, se atribuye a uno de los sujetos una

²⁷ STC 94/1995, de 19 de junio, BOE núm. 175, de 24 de julio de 1995.

²⁸ Carnelutti, F., *Teoría General del Derecho. Metodología del Derecho*, Comares, Granada, 2003, pág. 206.

situación de poder (sujeto activo) y, al otro, se le adjudica una situación de deber (sujeto pasivo).

Por tanto, ordenando adecuadamente estas ideas y dotándolas de cierta unidad expositiva, la relación jurídica se puede definir como “situación de poder y deber concretos vinculando sujetos determinados, de modo que alguno de ellos puede exigir a otro determinada conducta que éste debe observar, y a cuya observancia puede compelerle el ordenamiento”²⁹.

De este concepto se desprende que en toda relación jurídica se ha de distinguir, por un lado, la relación de hecho en sí o relación de la vida que constituiría el denominado elemento material de la relación y, por otro, el llamado elemento formal de la repetida relación que está presente cuando esa situación de hecho se institucionaliza con el debido reconocimiento jurídico. Si se aúna, de nuevo, ambos elementos para intentar clarificar qué es una relación jurídica, se obtiene que no es más que “una relación de la vida práctica, a la que el Derecho objetivo da significado jurídico, atribuyéndole determinados efectos, o, en otros términos, una relación de la vida real, protegida y regulada, en todo o en parte, por el Derecho”³⁰.

Sentada en términos genéricos, y sin mayor profundidad, qué es la relación jurídica, se observa que gracias al negocio jurídico laboral el trabajador está inserto en lo que se ha venido a denominar, como se ha visto, en una relación jurídica, pero que en nuestro caso y, desde el punto de vista de las relaciones de Derecho del trabajo, es una relación jurídica laboral al estar normada por el subsistema jurídico del Derecho del trabajo.

Bajo estos términos, la relación jurídica de trabajo responde a la siguiente estructura: primero, está conformada por el vínculo contraído por dos sujetos concretos y determinados, en nuestra disciplina, por el empleador y el trabajador; segundo, este vínculo laboral implica que el empleador está interesado en los servicios que pueda prestarle el trabajador o en determinadas conductas de este, con lo que está determinado y definido el objeto de la relación; y, por último, el contenido de los sujetos de la relación laboral que viene determinado por un entramado de derechos y obligaciones para las partes (trabajador y empleador) que, según se desarrolle ese vínculo laboral, ocuparán indistintamente la parte activa o pasiva de la relación. Pues bien, esa relación jurídica laboral con estos sujetos, objeto y contenido se ha institucionalizado a través del contrato de trabajo.

²⁹ Lacruz Berdejo, J. L., Luna Serrano, A. y Rivero Hernández, F., *Elementos de Derecho Civil, I. Parte General del Derecho Civil. Volumen tercero. El Derecho Subjetivo*, Librería Bosch, Barcelona, 1984, pág. 77.

³⁰ Castán Tobeñas, J., *Derecho Civil Español, Común y Foral. Tomo primero. Introducción y Parte General. Volumen Segundo. Teoría de la relación jurídica. La persona y los derechos de la personalidad. Las cosas. Los hechos jurídicos*, 15.^a ed., revisada y puesta al día por Antonio M. Román García, Reus, Madrid, 2007, pág. 12.

Fijada la anterior estructura de la relación jurídica laboral, es claro que, el trabajador que nos interesa a los efectos de este comentario, es aquel trabajador que desarrolla su actividad laboral de manera dependiente y por cuenta ajena, es decir, la persona que ha prestado su consentimiento de manera libre y ha suscrito un contrato de trabajo³¹, concebido como “el que liga a una persona [trabajador] que presta sus servicios a otra [empresario], que los retribuye, organiza y dirige”³². Este contrato, de manera primordial, supone una relación jurídica dotada de ciertos caracteres, en unos casos específicos y permanentes, como es la subordinación o dependencia o tener carácter personalísimo (*intuitu personae*), su voluntariedad y carácter retribuido³³ y, en otros casos están presentes rasgos o notas comunes a otros contratos, como por ejemplo, ser un contrato normado, consensual, conmutativo o sinalagmático (también llamados bilaterales).

Esta última nota, su carácter sinalagmático, determinará que en el devenir del vínculo jurídico-laboral se vayan sucediendo las posiciones activas o de poder y pasivas o de deber que se materializarán en recíprocos derechos subjetivos entre los protagonistas de la relación laboral. Pero al mismo tiempo, el contrato de trabajo conlleva que el trabajador quede amparado, con sus derechos y obligaciones, por todo un marco jurídico entre cuyo elenco de derechos está el derecho a la huelga reconocido constitucionalmente (art. 28.2 CE) y en el ámbito de la legislación ordinaria, de manera general, por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)³⁴, en su art. 4.1. como derecho de los trabajadores y, de manera específica, por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, en cuyo art. 1 se expresa que solo puede ejercerse este derecho en la parcela propia de las relaciones laborales de conformidad con lo que establece el presente Real Decreto-ley.

En definitiva, dentro del sistema jurídico hay un reconocimiento genérico y abstracto del derecho a la huelga –como derecho fundamental– que compete a todos los trabajadores insertos en una relación laboral dependiente y por cuenta ajena³⁵, pero al mismo tiempo, se regula su ejercicio y se establece un procedimiento de

³¹ Alonso Olea, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, 7.^a ed. revisada, renovada y ampliada al cuidado de M.^a Emilia Casas Baamonde y Enrique Alonso García, Civitas Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2013, pág. 464.

³² Alonso Olea, M. y Casas Baamonde, M.^a E., *Derecho del Trabajo*, 19.^a ed., Civitas, Madrid, 2001, pág. 56.

³³ Cervilla Garzón, M.^a J., *Jurisprudencia y doctrina sobre el concepto de trabajador dependiente en el siglo XXI*, Aranzadi Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2021, págs. 23 a 41.

³⁴ BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

³⁵ García Salas, A. I., *El ejercicio abusivo de la huelga*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018, pág. 46.

cómo materializar ese derecho fundamental a través del Real Decreto-ley 17/1977. Procedimiento, que tal vez, no se respetó al convocar cinco huelgas con sus respectivos cinco comités; o se respetó de manera taxativa dando lugar al abuso de derecho.

4.2. Nociones sobre el derecho subjetivo

Desde que comienza a perfilarse el marco normativo del derecho a la huelga a finales de los años setenta y principios de los ochenta, de lo que nunca se tuvo la menor duda es que el derecho de huelga estaba concebido nuestro Estado social, democrático y de derecho, –dentro de este marco de libertad–, como un derecho subjetivo y al mismo tiempo como un derecho fundamental, ahora bien, que tuviera esta doble categoría tanto de derecho subjetivo como de derecho fundamental, no implicaba que fuera un derecho ilimitado, como ningún derecho lo es, tal y como ha dispuesto en alguna ocasión el Tribunal Constitucional (véase STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 9).

Para que se puede tratar y desarrollar de manera particular qué supone que el derecho de huelga sea un derecho subjetivo (de carácter fundamental, además), se debe en primer término hacer un breve comentario de qué significa tener la cualidad de ser un derecho subjetivo y, sobre todo, cómo se puede ejercer y a qué límites puede estar sujeto.

Como se expuso algo más arriba, la relación jurídica laboral –como cualquier otra relación– conlleva situaciones de poder y de deber para los sujetos en ella implicados; pues bien, cuando se está haciendo referencia a esas situaciones activas o de poder amparadas por el sistema jurídico el paradigma está representado por la figura del derecho subjetivo.

No es fácil ofrecer un concepto de derecho subjetivo que lo distinga de otras situaciones de poder que el sistema normativo reconoce a determinados sujetos (facultades, potestades o acciones, por ejemplo); o en otros, términos es complicado determinar cuál es la esencia que define a todo derecho subjetivo.

Ante ello se han formulado diferentes teorías, siendo las más representativas dos: la primera defendida por Savigny y Windscheid y la segunda formulada por Ihering³⁶. La presentación de estas corrientes son necesarias esbozarlas para –posteriormente– poder fundamentar de la manera más adecuada posible el derecho a la huelga como el derecho subjetivo constitucional y los límites en su ejercicio.

La primera postura que se adopta para intentar conceptualizar el derecho subjetivo es la teoría de la voluntad formulada por el máximo representante de la Escuela

³⁶ Sánchez Calero, F. J., “La relación jurídica y el derecho subjetivo”, en Sánchez Calero, F. J. (Coordinador), *Curso de Derecho Civil I, Parte General y Derecho de la Persona*, 9.ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, págs. 308 y 309.

Histórica: Savigny. Este autor entiende que el derecho subjetivo es un “poder de la voluntad” o “un señorío del querer” atribuido a un sujeto. Sin embargo esta idea inicial fue matizada y mejorada por Windscheid, representante de la pandectística alemana, al entender que el derecho subjetivo era ese mismo señorío de la voluntad pero concedido a la persona por el ordenamiento jurídico, de tal modo, que una norma concreta permite al sujeto, si así lo quiere él, actuar de una manera específica y determinada atendiendo a su libre discreción³⁷.

La siguiente corriente fue denominada teoría del interés, siendo formulada por Ihering. Para este autor, defensor de la jurisprudencia de los intereses frente a la de los conceptos que propugnaba la Escuela Histórica y, posteriormente la pandectística alemana³⁸, lo primordial es la protección de un determinado interés, por tanto, el derecho subjetivo es “un interés jurídicamente protegido”, en donde la acción es la verdadera protagonista, de tal forma que, “el derecho no es otra cosa que el interés que se protege a sí mismo”³⁹.

Enunciadas las teorías más tradicionales sobre como delimitar o entrar en la esencia del derecho subjetivo se puede definir aunado ambas corrientes, en un primer término de manera muy escueta y, en un segundo lugar, de forma más extensa. De este tenor, sintéticamente se puede entender por derecho subjetivo, “como la situación de poder concreto otorgada por el Ordenamiento jurídico a un sujeto para que defienda y satisfaga sus propios intereses”⁴⁰. Como se puede observar son base de esta definición tres elementos: poder, norma e interés.

Ahora bien, también algún insigne representante de la doctrina ha dado un concepto de derecho subjetivo desde un punto de vista sincrético y, sobre todo, más expresa y completa. Así conceptúa al derecho objetivo como “la facultad o conjunto de facultades, con significado unitario e independiente, que se otorga por el ordenamiento jurídico a un ser de voluntad capaz o de voluntad suplida por la representación, para la satisfacción de sus fines e intereses, y autoriza al titular para obrar válidamente dentro de ciertos límites, y exigir de los demás, por un medio coactivo, en la medida de los posible, el comportamiento correspondiente”⁴¹.

³⁷ Lacruz Berdejo, J. L., Luna Serrano, A. y Rivero Hernández, F., *Elementos de Derecho Civil, I. Parte General del Derecho Civil. Volumen tercero. El Derecho Subjetivo*, op. cit., pág. 83.

³⁸ Este autor ironiza sobre la jurisprudencia de los conceptos en, Ihering, R. V., *Jurisprudencia en broma y en serio*, Reus, Madrid, 2015.

³⁹ Díez-Picazo, L., y Gullón, A., *Sistema de Derecho Civil. Volumen I. Introducción. Derecho de la persona. Autonomía privada. Persona jurídica*, 5.ª ed., Tecnos, Madrid, 1984, pág. 423.

⁴⁰ Lasarte, C., *Parte General y Derechos de la Persona. Principios de Derecho Civil I*, 26.ª ed., revisada y actualizada con la colaboración de Fátima Yañez Vivero, Araceli Donado Vara y Francisco J. Jiménez Muñoz, Marcial Pons, Madrid, 2021, pág. 101.

⁴¹ Castán Tobeñas, J., *Derecho Civil Español, Común y Foral. Tomo primero. Introducción y Parte General. Volumen Segundo. Teoría de la relación jurídica. La persona y los derechos de la personalidad. Las cosas. Los hechos jurídicos*, op. cit., pág. 28.

Esta última definición no solo es más extensa que las anteriores, sino que es más descriptiva y al mismo tiempo introduce una serie de elementos que son los que nos van interesar para estudiar el derecho de huelga y su tratamiento dispensado por la STC 130/2021, de 21 de junio, tanto como derecho subjetivo, como desde el punto de vista de los límites en su ejercicio.

4.3. La huelga como derecho subjetivo o como facultad de la libertad sindical

Examinado en términos muy sintéticos la conexión que hay entre relación jurídica y derecho subjetivo, es el momento oportuno de tomar como referencia última la definición que nos acaba de ofrecer el Prof. Castán y trasladarla o aplicarla al derecho de huelga (art. 28.2 CE). Esta elección nos va a permitir observar el derecho de huelga desde una triple óptica: primero, como derecho subjetivo; segundo, como facultad de la libertad sindical (art. 28.1 CE) y, por último, en tercer lugar, los límites a los que está sometido todo derecho, incluido, el derecho de huelga.

La huelga no solo es un derecho constitucional, sino también es un derecho fundamental debido a su incardinación en lo que ha venido a denominarse, según la doctrina más autorizada como “derechos fuertes”⁴² de la Constitución. Pero la huelga, al mismo tiempo, es un derecho subjetivo desde su concepción como derecho fundamental, tal y como ha señalado la STC 64/1988, de 12 de abril⁴³, señalando: “Los derechos fundamentales que la Constitución reconoce son genuinos derechos subjetivos y, por consiguiente, situaciones de poder puestas por el ordenamiento jurídico a disposición de los sujetos favorecidos para que éstos realicen libremente sus propios intereses”; y la misma resolución añade: “el ejercicio de un derecho subjetivo es siempre libre para el sujeto favorecido”⁴⁴. En similar sentido se expresa la doctrina indicando que todos los derechos fundamentales son auténticos derechos subjetivos que se pueden hacer valer no solo ante las Administraciones públicas, sino también frente a los particulares⁴⁵.

Años más tarde el Tribunal Constitucional consolidó esta doctrina de reconocer el carácter bifronte del derecho de huelga. De este modo conceptúa el derecho de huelga, por un lado, como derecho fundamental y, por otro, como derecho

⁴² Cazorla Prieto, L. M.^a, Arnaldo Alcubilla, E. y Román García, F., *Temas de Derecho Constitucional*, Aranzadi, Elcano (Navarra), 2000, pág. 351.

⁴³ BOE núm. 107, de 4 de mayo de 1988.

⁴⁴ En el voto particular que formula los Magistrados don Luis Díez-Picazo y Ponce de León, don Antonio Truyol Serra y don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, a pesar de coincidir con la decisión adoptada por el Tribunal.

⁴⁵ López Guerra, L., Espín, E., García Morillo, J. *et al.*, *Derecho Constitucional, Volumen I, El ordenamiento constitucional. Derechos y deberes de los ciudadanos*, 7.^a ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, págs. 150 a 154.

subjetivo que se puede hacer valer ante los particulares y, de manera específica, frente al empleador, expresándose en los siguientes términos: el derecho de huelga merece ser calificado “como subjetivo por su contenido y fundamental por su configuración constitucional” que permite “en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, latente, otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial. Tal como sucede con la potestad directiva del empresario, regulada en el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores” (STC 123/1992, de 28 de septiembre, FJ. 5)⁴⁶.

En razón de todo ello, no cabe la menor duda que es un derecho con una doble naturaleza, tanto de derecho fundamental, como de derecho subjetivo que permite al trabajador adoptar la medida de presión más radical que contiene el ordenamiento jurídico (art. 28.2 CE); ahora bien, esa situación de poder goza de una particularidad muy acusada, en el sentido de que se puede hablar de una “titularidad diferenciada del derecho de huelga”⁴⁷.

Desde esta visión tradicionalmente se ha distinguido, por un lado, una vertiente individual y, por otro, una vertiente colectiva del derecho de huelga. La primera, la vertiente individual es la que permite al trabajador adherirse o no a una huelga ya convocada por una colectividad de trabajadores a través de la representación unitaria o sindical en la mayoría de las ocasiones. La segunda, la vertiente colectiva, se refiere fundamentalmente a la llamada a la huelga o convocatoria que pertenece a los sujetos colectivos (sindicatos o representación unitaria). También se puede incluir dentro de estos últimos sujetos al conjunto de trabajadores que decide de forma mayoritaria en asamblea convocar una huelga. Por tanto, fuera de estas opciones está proscrito que la huelga pueda ser convocada por un único trabajador.

Pero al mismo tiempo, el derecho de huelga se puede contemplar como mera facultad de la libertad sindical en su aspecto funcional [art. 28.1 CE en consonancia con el art. 2.2.d) LOLS]⁴⁸, siempre y cuando se entienda por facultad la posibilidad

⁴⁶ BOE núm. 260, de 29 de octubre de 1992.

⁴⁷ Palomeque López, M. C., “La titularidad diferenciada del derecho de huelga”, *Actualidad Laboral*, Sección Doctrina, 1992, Ref. XXVI, pág. 357, tomo 2, ed. La Ley; en versión digital a través de *La ley digital*, núm. 5280, 2002, página web visitada el día 24 de febrero de 2022. https://laleydigital-laleynext-es.bibezproxy.uca.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAASMLIzNTtbLUouLM_DzbsMz01LySVACfw6OfIAAAAA=WKE.

⁴⁸ En cuanto que la actividad sindical debe considerarse de manera implícita en el derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE), pues de ninguna otra manera podría llevar a término la promoción e intereses de los trabajadores (art. 7 CE). Cfr. Martín Valverde, A. y Martínez Moreno, C., “Comentario del artículo 2 de la Ley Orgánica de libertad sindical”, en Pérez de los Cobos y Orihuel, F. y Thibault Aranda, J., *Ley Orgánica de libertad Sindical. Comentada y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2010. En versión digital en la *Ley Digital*, en web visitada el día 26 de febrero de 2022, <https://laleydigital-laleynext-es.bibezproxy.uca.es/Content/Documento.aspx?params=H->

que el derecho subjetivo atribuye a su titular; de tal manera que el derecho subjetivo realmente es un todo poder unitario y las facultades son facetas que conforman el contenido del derecho subjetivo⁴⁹. Por este motivo se puede decir que el contenido esencial de la libertad sindical como derecho subjetivo está compuesto de una serie de facultades, entre ellas la huelga. Sin ella, la libertad sindical quedaría irreconocible y vacía de contenido, pues realmente, no podría realizar la función de protección de los intereses que tiene atribuido, esto es, la defensa y promoción de los derechos e intereses de los trabajadores. Por todo esto, se puede decir que la titularidad del derecho de huelga es de carácter colectivo en cuanto que conforma el contenido esencial de la libertad sindical entendida como acción propia de los sindicatos.

En la sentencia que se comenta los cinco sindicatos convocantes de las correspondientes huelgas, lo hacen en virtud de la acción sindical que les viene atribuida constitucionalmente (art. 28.1 CE) y, por tanto, desde nuestro punto de vista, como facultad de esa libertad sindical que solo pueden ejercer estos sujetos colectivos. Y en virtud de la acción sindical cada uno de los sindicatos ejercita el derecho de huelga según su propia visión y por separado, como manifestación particular de su estrategia, aunque coincidiendo en su objeto, fechas, etc., por lo que es coherente y legítimo que cada uno de los sindicatos nombre su comité de huelga, como órgano colegiado para administrar la huelga. Esta es la postura que defendió la Audiencia Nacional en su Sentencia de 18 de julio de 2017, rec. 134/2017 que, sin embargo, casó el Tribunal Supremo en su Sentencia de 24 de marzo de 2019, rec. 236/2017, al declarar ilegal la huelga por abusiva como consecuencia de que las cinco centrales sindicales se negaran a nombrar un comité negociador menos numeroso y que ha venido a confirmar el Tribunal Constitucional.

Las resoluciones tanto del Tribunal Supremo como la del Tribunal Constitucional (STC 130/2021, de 21 de junio) vienen a refrendar que todo derecho –incluso los derechos fundamentales– están sometidos a límites, entre los que destaca la figura del abuso de derecho.

4sIAAAAAAAAAEAE2QTU_DMAyGf81yiTSlbOvgkMO6HRGgUbi7idUFsqTLR9f8e1wqJCI-9ivPa8mvljGUFqckn7Hw19CvshBYOaOAA-TWdBgSaB6N06TZNT_6KzqSgBeuvONfOZ-g4hKzRKQMsFudduco2ZGQJuigrIVZ7NVMRG2JL1MQj8TTrgoFKGezJK_kwx2bEFjpZMx-80hqZlwZJPYm8Y5Wa_Y_Hi7y8wmh6S8a6BsPgZreWpFXSqXVvXWzZiiFQgP01PQyOLCE-Fd3qBH2eR4y6hhDXGYmHXfZP7-m156jQbvkrbG6QhBH5yef4mZ-OHM3BXs_-Klb5NTIr-MuuSXHIKX7BAmPYNHpvzFhGGw5e0vLzO8fqYMYJ4QBAAA=WKE.

⁴⁹ Sánchez Calero, F. J., “La relación jurídica y el derecho subjetivo”, en Sánchez Calero, F. J. (Coordinador), *Curso de Derecho Civil I, Parte General y Derecho de la Persona*, op. cit., pág. 310.

5. LOS LÍMITE DEL DERECHO DE HUELGA: DE MANERA PARTICULAR LA FIGURA TRANSVERSAL DEL ABUSO DEL DERECHO

Cuando se ejercita el derecho de huelga ha de hacerse conforme a la Constitución, pero también teniendo presente la legislación ordinaria encarnada, primero, por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo y, segundo, por el Título preliminar del Código civil⁵⁰. El RDLRT exige que la huelga se desarrolle conforme a las previsiones de esta Norma (art. 1 RDLRT). Entre los requerimientos que debe acompañar toda declaración de huelga está comunicar al empresario la composición de comité de huelga (art. 3.3 *in fine* RDLRT), que tendrá que estar conformado por trabajadores del centro de trabajo afectados por el conflicto (art. 5, primer inciso RDLRT) y, además, no podrá exceder de doce trabajadores (art. 5, inciso segundo). Por tanto, el devenir de la huelga requiere de la existencia de un órgano específico cuya constitución, elección, composición y funcionamiento viene previsto en la legislación ordinaria⁵¹.

El comité de huelga tiene desde el inicio, durante todo su desarrollo y hasta lograr la finalización de la huelga un papel extraordinario y fundamental, es el verdadero timón que gobierna el desarrollo de la huelga. Para cumplir este cometido tiene la obligación de negociar de buena fe, que ha de estar presente desde el preaviso de la huelga (art. 8.2 RDLRT).

Con base a estas ideas iniciales debemos decantarnos sobre si la actitud de las cinco centrales convocantes, nombrando –en virtud de su libertad sindical– cinco comités de huelga, supone o determina un comportamiento que pueda calificarse como abusivo y, por ende, ilícito.

Se ha comentado ya que los derechos fundamentales y los derechos subjetivos deben de ejercitarse conforme a la ley, es decir, respetando el sistema normativo. No existen derechos que se puedan ejercitar sin límite alguno. Si volvemos a la definición de derecho subjetivo entendido como “la prerrogativa, concedida a una persona por el derecho objetivo y garantizada con vías de derecho, de disponer como dueño de un bien que se reconoce que le pertenece, bien como suyo, bien como debido. Naturalmente, esta pertenencia y ese dominio sólo existen en los límites más o menos estrictos, de extensión o incluso de finalidad, que les asigna el derecho objetivo. Pero dentro de estos límites el titular del derecho subjetivo

⁵⁰ Sobre la aplicación del Título preliminar del Código civil, véase la interesante monografía: Molero Manglano, C., *La supletoriedad del Derecho Común en el Derecho del Trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1975.

⁵¹ Cristóbal Roncero, M.^a R., “Artículo 5. El comité de huelga”, en Pérez de los Cobos Orihuel, F. (Director), Monreal Bringsvaerd, E. (Coordinador) *et. al*, *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo (Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo)*, La Ley, Madrid, 2014, pág. 324.

tiene el pleno dominio de su bien”⁵²; queda, por tanto, meridianamente claro que el derecho está sometido a límites por el propio derecho objetivo.

Los derechos subjetivos están sometidos a unos límites consustanciales a ellos, son: el abuso del derecho y el principio de buena fe (art. 7 Código civil). Aquí, en primer término, el que nos interesa es el abuso del derecho. Tradicionalmente el abuso del derecho ha sido estudiado desde dos perspectivas: la primera denominada subjetiva (defendida por Colmar y Lyon). Esta orientación se centra en que el abuso del derecho busca, o bien, perjudicar a un tercero, o bien, la conducta simplemente se realiza sin interés propio. La segunda perspectiva denominada objetiva (propuesta por Josserand), tiene su núcleo en el ejercicio antisocial y anormal del derecho. De tal manera que el abuso del derecho supone un ejercicio no conforme con la función social que todo derecho debe tener. Hoy en día, la doctrina defiende una aplicación conjunta, integradora y complementaria de ambas concepciones, sin dejar de desconocer las dificultades probatorias a la hora de demostrar la intención del agente en la concepción subjetiva⁵³.

De este modo la doctrina científica recapitula o compendia la institución del abuso del derecho formulando los siguientes requisitos: primero, será necesario una acción u omisión, una conducta activa u omisiva por parte del agente con motivo del ejercicio del derecho que será considerado abusivo. La conducta negativa puede ser abusiva si el sujeto tiene un deber jurídico de actuar y no lo hace; segundo, el ejercicio tendrá que ser extralimitado, con independencia de que sea consecuencia de una acción u omisión, en el sentido de suponer un ejercicio antisocial; tercero, el ejercicio del derecho ha de suponer un daño para tercero que no esté obligado a soportar; y, por último, esa manera de proceder ha de ser calificada como una acción u omisión abusiva, teniendo presente no solo la intención de causar un daño a tercero, sino también cuando el ejercicio es anormal o antisocial⁵⁴.

Si se han de tener en cuenta todos y cada uno de los requisitos que se han enumerado, la acción de no atender a los requerimientos del empresario al objeto de conformar una sola comisión negociadora determina la aplicación de la figura, transversal jurídicamente hablando, del abuso del derecho. Los sindicatos en su legítimo ejercicio de libertad sindical convocaron sendas huelgas respetando escrupulosamente la normativa –desde el punto de vista formal– pero sabiendo que con ello se traspasaban los límites normales en el ejercicio del mismo. Cumplían

⁵² Dabin, J., *El derecho subjetivo*, Comares, Granada, 2006, pág. 121.

⁵³ Lacruz Berdejo, J. L., Luna Serrano, A. y Rivero Hernández, F., *Elementos de Derecho Civil, I. Parte General del Derecho Civil. Volumen tercero. El Derecho Subjetivo*, op. cit., págs. 117 a 120.

⁵⁴ Sánchez Calero, F. J., “Dinámica del derecho subjetivo”, en Sánchez Calero, F. J. (Coordinador), *Curso de Derecho Civil I, Parte General y Derecho de la Persona*, págs. 326 a 328.

formalmente la ley, pero su finalidad material era contraria a ella, esto es, dificultar la adopción de un acuerdo que finalizase la huelga.

En la Sentencia que se comenta la parte empresarial solo intentó que se conformara una comisión negociadora similar a la prevista en el art. 5 del RDLRT. Con independencia de que cierto sector de la doctrina haya censurado el límite numérico contemplado en el precepto⁵⁵, no sin razón, los comités de huelga rehusaron dicha opción amparándose en el ejercicio de su acción sindical como faceta funcional de su derecho fundamental a la libertad sindical. En este caso, los intereses de los huelguistas no se pueden proteger a toda costa, “no son un salvoconducto para perpetrar cualquier tipo de comportamiento, [...], que justifique cualquier tipo de actuación, sin atender a los posibles límites que todo derecho, incluso fundamental, debe padecer”⁵⁶.

En razón de todas estas consideraciones, el comportamiento de los sindicatos fue abusiva en cuanto que transciende el interés protegido por la norma, lo que implica, además, que las centrales sindicales ejercieron su derecho subjetivo contrariando el principio de buena fe. Por tanto, se conculcaron los límites intrínsecos inherente al ejercicio de todo derecho subjetivo: la buena fe y el abuso de derecho. Ambas figuras jurídicas que, por otro lado, deben de presidir la actuación del comité de huelga (sobre todo la buena fe negocial) en orden a conseguir un adecuado acuerdo que ponga fin a la huelga.

6. A MODO DE CONCLUSIONES

Cuando se está valorando cómo se ejerce el derecho fundamental de huelga, lo más fácil es reconocerlo y defenderlo por el mero hecho de tener esa naturaleza de derecho fundamental (y, además social), al formar parte del núcleo duro de nuestra Carta Magna. Parece que hay cierto prurito en defender que un derecho fundamental pueda ser censurado en su ejercicio cuando se dan determinadas circunstancias que así lo permiten. Pues bien, ese prurito ha de desaparecer cuando:

Primero. Felizmente las relaciones laborales se desenvuelven en un Estado social, democrático y de derecho, que reconoce un conjunto de derechos fundamentales, entre los que está la libertad sindical y el derecho de huelga, que se pueden defender y ejercer con plena libertad, pero siempre respetando el Derecho objetivo y los límites que este impone.

⁵⁵ Rentero Jover, J., *El comité de huelga en el Derecho Español del Trabajo*, Consejo Económico y Social (CES), Madrid, 2002, págs. 76 y 77. Ojeda Avilés, A., *Compendio de Derecho Sindical*, 4.ª ed., Tecnos, Madrid, 2020, pág. 259.

⁵⁶ García Salas, A. I., *El ejercicio abusivo de la huelga, op. cit.*, pág. 48.

El Derecho positivo referente al derecho de la huelga tiene dos vectores de referencia. El primero encarnado en la Constitución y, el segundo, representado por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Teniendo presente el primer vector, el constitucional, qué duda cabe que al derecho de huelga no se le puede imponer requisitos que puedan afectar a su contenido esencial, sobre todo, teniendo en cuenta que esas posibles restricciones vienen por vía de una legislación ordinaria preconstitucional, aunque depurada por la doctrina del Tribunal Constitucional.

Desde la STC 11/1981, de 8 de abril, el Máximo Intérprete de la Constitución, ha defendido y configurado qué se puede entender como contenido esencial de un derecho fundamental y cómo ha de conjugarse con el RDLRT. Partiendo de estas premisas, el derecho de huelga supone indefectiblemente causar al empleador una serie de perjuicios que necesariamente ha de soportar y que afectan al desarrollo de su actividad empresarial; molestias o detrimentos que tendrá que padecer el empresario siempre y cuando se realice un ejercicio del derecho de huelga que respete la interpretación vinculante que hizo el Tribunal Constitucional del RDLRT a través de la sentencia referida algo más arriba.

En definitiva, hay que respetar no solo el contenido esencial del derecho de huelga, sino también todo el procedimiento que es necesario para su ejercicio (v.gr.: actuaciones previas, convocatoria, preaviso, servicios de mantenimiento y seguridad, etc.) entre los que está la composición numérica del comité de huelga. Por tanto, es de singular importancia observar no solo el derecho sustantivo (art. 28.2 CE), sino también el derecho adjetivo o procedimental previsto en el RDLRT. Pero también cobra especial relevancia que los sujetos solo quieran cumplir formalmente el derecho haciendo caso omiso a su verdadera realidad material, que era obtener un interlocutor adecuado para administrar y poner fin a la huelga.

Cierto es que el RDLRT señala que el comité de huelga no puede exceder de doce componentes, ahora bien, se hace complicado imaginar que algún órgano jurisdiccional acoja la pretensión empresarial en la que se denuncie sobrepasar el citado límite en dos o tres componente. Lo relevante de la norma no es su lectura textual o literal, muy al contrario, lo trascendental es su interpretación finalista, esto es, que sean doce o catorce miembros no es absolutamente relevante siempre y cuando sirva de interlocutor como órganos de defensa y negociación de la huelga que busque y alcance, más pronto que tarde, un acuerdo que ponga fin a la huelga.

Segunda. Que la huelga haya sido declarada ilícita por abusiva, realmente, va más allá del límite legal numérico de doce miembros que indica el RDLRT. Lo relevante, a la par que llamativo, ha sido la actitud de las cinco centrales sindicales en no querer conformar una única comisión negociadora. Sin perjuicio de que sea un criterio razonable contar con un comité de huelga cuyo número no sea muy amplio, lo trascendente –y como premisa real e indiscutible– es que el comité de

huelga tenga verdadero interés en negociar conforme a las exigencias de la buena fe para llegar a un acuerdo.

Los cinco sindicatos en su legítimo ejercicio de su libertad sindical convocaron distintas huelgas, aunque coincidentes en las fechas de cese de actividad laboral y en sus objetivos. Ante ello nada hay que objetar, como tampoco que cada uno de los sindicatos en defensa de su acción sindical nombrara sendos comités de huelga. Todo esto es respetuoso con el contenido esencial de derecho de libertad sindical en su vertiente funcional, como con el ejercicio del derecho de huelga y su procedimiento previsto en el RDLRT.

Ahora bien, cumplir con la estricta y –aparente– legalidad no es suficiente. Los cinco sindicatos no se pueden amparar única y exclusivamente en la letra de la ley, en cumplir con la estricta formalidad, también han de respetar su espíritu, su funcionalidad y su finalidad. Atenerse al tenor literal de las normas, como es el caso, conlleva –en algunos supuestos– y como acontece en el caso que nos ocupa, a que se originen determinados daños o lesiones que el sujeto pasivo de la norma no tiene obligación de soportar. El marco jurídico que contempla la libertad sindical y el derecho de huelga imponen una limitación justa de la libertad de actuación empresarial, pero siempre y cuando se ejerciten esos derechos de manera ponderada y proporcionada, o dicho con otros términos, los derechos necesariamente han de ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe y sin abuso de derecho.

Reconocido cualquier derecho y aunque sea fundamental (véase derecho de libertad sindical y derecho de huelga) el Derecho positivo impone a los sujetos que su ejercicio se realice dentro de los límites que señala este. Cuando se transgreden esos límites ocasionando perjuicios que no se tiene obligación de sufrir aparece la figura del abuso del derecho.

Así, primero, los sindicatos convocantes y sus respectivos comités de huelga se niegan a crear una comisión negociadora que habría de componerse de manera proporcional a la composición de cada uno de los comités de huelga; segundo, que cada uno de los sindicatos se ampare en la posibilidad de nombrar cada uno un comité de huelga entendemos que es legítima, ahora bien, no se puede amparar en este derecho para negarse en conformar una comisión negociadora participada por cada uno de los cinco comités de huelga; tercero, el ejercicio del derecho de huelga que hace cada uno de los sindicatos implica un daño que el empresario no tiene el deber de padecer, pues la existencia de cinco comités de huelga –sin duda– genera no poca dificultad para llegar a un acuerdo que ponga fin al conflicto y, en cuarto lugar, la actitud de negarse a constituir esa nueva comisión negociadora por parte de cada uno de los comités de huelga denota o tiene como trasfondo la intencionalidad o ausencia de verdadero interés en alcanzar un acuerdo serio que pusiera fin a la huelga.

La reflexión final no puede ser otra: una huelga –en principio– legal, deviene en una huelga ilícita por abusiva al ejercitarse los derechos fundamentales en liza

(huelga y libertad sindical) fuera de los límites que permite el Derecho objetivo, esto es, contrariando la buena fe y cayendo en el abuso del derecho.

7. BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M.^a E., *Derecho del Trabajo*, 19.^a ed., Civitas, Madrid, 2001.

ALONSO OLEA, M., *Introducción al Derecho del Trabajo*, 7.^a ed. revisada, renovada y ampliada al cuidado de M.^a Emilia Casas Baamonde y Enrique Alonso García, Civitas Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2013.

CASAS BAAMONDE, M.^a E., “25 años de jurisprudencia constitucional social: Huelga en servicios esenciales y responsabilidad política”, *Relaciones Laborales*, núms. 23/24, Sección Monografías, Año XXVI, pág. 681, tomo 2. En la versión digital, pág. 1 a 26.

CARNELUTTI, F., *Teoría General del Derecho. Metodología del Derecho*, Comares, Granada, 2003.

CARNELUTTI, F., *Arte del Derecho*, Ediciones Olejnik, Santiago de Chile, 2018.

CASTÁN TOBEÑAS, J., *Derecho Civil Español, Común y Foral. Tomo primero. Introducción y Parte General. Volumen Segundo. Teoría de la relación jurídica. La persona y los derechos de la personalidad. Las cosas. Los hechos jurídicos*, 15.^a ed., revisada y puesta al día por Antonio M. Román García, Reus, Madrid, 2007.

CAZORLA PRIETO, L. M.^a, Arnaldo Alcubilla, E. y Román García, F., *Temas de Derecho Constitucional*, Aranzadi, Elcano (Navarra), 2000.

CERVILLA GARZÓN, M.^a J., *Jurisprudencia y doctrina sobre el concepto de trabajador dependiente en el siglo XXI*, Aranzadi Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2021.

COLLADO GARCÍA, L., Romero Rodenas, M.^a J., Tarancón Pérez, E. et. al., *La representación de los trabajadores en la empresa*, 4.^a ed. Bomarzo, Albacete, 2015.

CRISTÓBAL RONCERO, M.^a R., “Artículo 5. El comité de huelga”, en Pérez de los Cobos Orihuel, F. (Director), Monreal Bringsvaerd, E. (Coordinador) et. al., *Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo (Régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo)*, La Ley, Madrid, 2014.

DABIN, J., *El derecho subjetivo*, Comares, Granada, 2006.

DÍEZ-PICAZO, L. y GULLÓN, A., *Sistema de Derecho Civil. Volumen I. Introducción. Derecho de la persona. Autonomía privada. Persona jurídica*, 5.^a ed., Tecnos, Madrid, 1984.

GARCÍA SALAS, A. I., *El ejercicio abusivo de la huelga*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2018.

GARRIDO PÉREZ, E., “Los retos del conflicto laboral en las empresas digitales”, en Gómez Muñoz, J. M. (Director) y Moreno Díaz, J. M. (Coordinador), *et. al.*, *Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto*, Bomarzo, Albacete, 2021.

IHERING, R. V., *La lucha por el Derecho*, con prólogo de Leopoldo Alas, Doncel, Madrid, 1976.

IHERING, R. V., *Jurisprudencia en broma y en serio*, Reus, Madrid, 2015.

KAHN-FREUND, O., *Trabajo y Derecho*, Comares, Granada, 2019.

LACRUZ BERDEJO, J. L., Luna Serrano, A. y Rivero Hernández, F., *Elementos de Derecho Civil, I. Parte General del Derecho Civil. Volumen tercero. El Derecho Subjetivo*, Librería Bosch, Barcelona, 1984.

LASARTE, C., *Parte General y Derechos de la Persona. Principios de Derecho Civil I*, 26.^a ed., revisada y actualizada con la colaboración de Fátima Yañez Vivero, Araceli Donado Vara y Francisco J. Jiménez Muñoz, Marcial Pons, Madrid, 2021.

LÓPEZ GUERRA, L., Espín, E., García Morillo, J. *et al.*, *Derecho Constitucional, Volumen I, El ordenamiento constitucional. Derechos y deberes de los ciudadanos*, 7.^a ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2007.

MARTÍN VALVERDE, A. y Martínez Moreno, C., “Comentario del artículo 2 de la Ley Orgánica de libertad sindical”, en Pérez de los Cobos y Orihuel, F. y Thibault Aranda, J., *Ley Orgánica de libertad Sindical. Comentada y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid, 2010. En versión digital en la Ley Digital, en web visitada el día 26 de febrero de 2022, https://laleydigital-laleynext-es.bibezproxy.uca.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAE2QTU_DMAyGf81yiTSl-bOvgkMO6HRGgUbi7idUFsqTLR9f8e1wqJCI9ivPa8mvmIjGUFqckn7Hw-19CvshBYOaOAA-TWdBgSaB6N06TZNT_6KzqSgBeuvONfOZg4hKzRK-QMsFudduco2ZGQJuiqrIVZ7NVMRG2JL1MQj8TTrgoFKGezJK_kwx2bE-FjpZMx80hqZIwZJPYM8Y5Wa_Y_Hi7y8wmh6S8a6BsPgZreWpFXSqXV-VXWzZiiFQgP01PQyOLCEFd3qBH2eR4y6hhDXGYmHXfZP7-m156jQbvkrb-G6QhBH5yef4mZ-OHM3BXs_-K1b5NTIrMuuSXHIKX7BAmPYNHpvzFhG-Gw5e0vLzO8fqYMYJ4QBAAA=WKE.

MARTÍN VALVERDE, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J., *Derecho del Trabajo*, 27.^a ed., Tecnos, Madrid, 2018.

MERCADER UGUINA, J. R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 12.^a ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.

MOLERO MANGLANO, C., *La supletoriedad del Derecho Común en el Derecho del Trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1975.

- MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 40.ª ed., Tecnos, Madrid, 2019.
- OJEDA AVILÉS, A., *Compendio de Derecho Sindical*, 4.ª ed., Tecnos, Madrid, 2020.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., “La titularidad diferenciada del derecho de huelga”, *Actualidad Laboral*, Sección Doctrina, 1992, Ref. XXVI, pág. 357, tomo 2, ed. La Ley; en versión digital a través de *La ley digital*, núm. 5280, 2002, página web visitada el día 24 de febrero de 2022. https://laleydigital-laleynext-es.bibezproxy.uca.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1CTEAASMLIzNTtbLUouLM_DzbsMz01LySVACfw6OfIAAAAAA==WKE
- RENTERO JOVER, J., *El comité de huelga en el Derecho Español del Trabajo*, Consejo Económico y Social (CES), Madrid, 2002.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., “La eficacia directa de los derechos fundamentales laborales”, *Documentación Laboral*, núm. 113, págs. 31 a 44.
- SALA FRANCO, T., *Derecho Sindical*, 3.ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- SÁNCHEZ CALERO, F. J., “La relación jurídica y el derecho subjetivo”, en Sánchez Calero, F. J. (Coordinador), *Curso de Derecho Civil I, Parte General y Derecho de la Persona*, 9.ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.