

# Huelga sin ley

**Lourdes López Cumbre**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria*

*Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo*

---

## **1. La inexistencia de una ley orgánica de huelga y sus consecuencias**

- 1.1. Huelga sin ley porque en España no existe una ley orgánica de huelga. Ningún Gobierno ha querido asumir la responsabilidad de regularla, los sindicatos siempre han defendido que «la mejor ley de huelga es la que no existe» y los empresarios priorizan otras reivindicaciones que progresivamente consigan la desregulación de derechos y obligaciones laborales.

La huelga constituye un derecho fundamental, uno de los dos específicamente laborales —junto con la libertad sindical— que recoge el texto constitucional en su artículo 28 y que permanece amparado por una regulación preconstitucional (RDL 17/1977), por lo que se defiende que «sí existe una ley de huelga». Con el tamiz de numerosas sentencias del Tribunal Constitucional, su desarrollo dispone de unos límites, especialmente depurados cuando se trata de huelga en servicios esenciales para la comunidad.

- 1.2. Sólo en un momento de la historia estuvo a punto de aprobarse una ley de estas características. Un proyecto interesante, completo y con cierto consenso, frustrado en su tramitación a pocas fechas de su aprobación.

En efecto. El 14 de mayo de 1992, el Consejo de Ministros aprobó un «Proyecto de Ley Orgánica de Huelga y Medidas de Conflicto Colectivo» que remitió para su tramitación parlamentaria. En el transcurso de ésta se alcanzó un acuerdo con los sindicatos más representativos el 9 de noviembre de ese mismo año. Tras su aceptación por el Pleno del Senado y, a pocos días de su aprobación definitiva en el Congreso, su tramitación quedó interrumpida por la promulgación del Real Decreto 534/1993 de disolución del Congreso y del Senado y la convocatoria de elecciones generales. Aún se discute si entre esta disolución y aquella tramitación existió una relación de «causalidad» o si fue por «casualidad», lo que seguirá constituyendo un arcano más de la intrahistoria política de nuestro país.

## **2. Dos conflictos de actualidad marcados por el ejercicio del derecho de huelga: la nulidad de los despidos en Coca-Cola y la convocatoria en el fútbol profesional**

Recuperando la actualidad, esta última obliga a atender dos manifestaciones bien dispares de este derecho. La primera, el fin de la historia del conflicto en Coca-Cola que, sólo por la vulneración del derecho de huelga, ha visto anulado su despido colectivo (los despidos con vulneración de un derecho fundamental se consideran nulos). La segunda, la declarada por los futbolistas profesionales.

2.1. *Coca-Cola facilita la distribución del producto minorando los efectos de la huelga durante el periodo de consultas en la tramitación de un despido colectivo: nulidad.*

2.1.1. La Sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de junio del 2014, Ar. 1304 (confirmada el 15 de abril por el Tribunal Supremo en sentencia pendiente de publicación), analiza el despido colectivo llevado a cabo por Coca-Cola Iberian Partners dentro de una reestructuración empresarial que implicaba el cierre de fábricas embotelladoras por fusión, avalada ésta por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia. El pronunciamiento considera que el hecho de que la plataforma logística de un centro neurálgico como Madrid se suministrase de la producción (embotelladoras) de otras fábricas del grupo con motivo de la huelga convocada y secundada por los trabajadores «implica una modificación organizativa del grupo, que solamente tiene como explicación la intención de paliar los efectos de la huelga».

Básicamente, porque todas estas empresas tienen la consideración solidaria de empleadores en la relación laboral de los trabajadores huelguistas. Pero, además, porque, aunque se entendiera que existe un único empleador, en materia de imputación de responsabilidad por actos ilícitos ésta se puede extender más allá de la persona del empresario a otros autores de la conducta cuando éstos actúan en interés del empleador o coordinadamente con él, o cuando uno actúa como mero agente ejecutor de las órdenes de otro. «En definitiva, en tales supuestos rige el concepto de autor y no el de empleador». Por otra parte, desde la integración,

la dirección del grupo se lleva a cabo de forma unitaria y es ese grupo el que, por su propia decisión, asume la negociación en el periodo de consultas del despido colectivo.

2.1.2. Por todo ello, se considera que las medidas empresariales que modifican «la producción y los canales de distribución del producto para mantener el suministro de la zona centro, aunque fuesen lícitas en condiciones de normalidad productiva, no lo son cuando tienen por efecto un vaciamiento del derecho de huelga o una desactivación o aminoración de la presión asociada a su ejercicio. Y esto es así porque el derecho de huelga goza de una singular preeminencia por su más intensa protección dentro de los derechos fundamentales de primer rango en el artículo 28 de la Constitución y ello produce, durante su ejercicio, el efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, latente, derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial, como es el derecho de organizar la producción por parte de la empresa» (FJ 19). Comoquiera que dicha conducta, vulneradora del derecho de huelga, tiene una incidencia directa en la negociación del periodo de consultas, puesto que la huelga cuyos efectos ha minorado y desactivado se llevaba a cabo durante dicho periodo precisamente como mecanismo de presión por parte de los trabajadores, la vulneración de este derecho provoca la declaración de nulidad del despido colectivo *ex artículo* 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Por esta razón, la sentencia condena a la readmisión de todos los

trabajadores, al abono de los salarios dejados de percibir, a la devolución, en su caso, de la indemnización percibida por éstos y establece la responsabilidad solidaria de todas las empresas demandadas. La situación empresarial en la actualidad no deja de ser complicada porque la reincorporación a los puestos de trabajo obligaría a reabrir fábricas ya clausuradas, no aceptando los tribunales una movilidad geográfica de los trabajadores por entender que se trata de una medida «irregular». Sólo la negociación y la consecución de acuerdos puede resolver una situación complicada por las decisiones judiciales que invalidan la gestión empresarial del despido colectivo.

2.2. *Convocatoria de huelga en el fútbol profesional tras la aprobación de una norma que regula los derechos de explotación de contenidos audiovisuales.*

2.2.1. Por su parte, la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE) convoca una huelga en el fútbol profesional con motivo de la aprobación del Real Decreto Ley 5/2015 (publicado, por cierto, el día 1 de mayo en el BOE). Sus motivos, expuestos en nota de prensa, son, principalmente, que desaparecen las garantías para personas con licencia, futbolistas y trabajadores en dicha norma, la falta de representatividad y reconocimiento de la AFE en las negociaciones, la reivindicación de un retorno económico sin intermediario de los derechos de televisión a los jugadores y un reparto más equitativo de lo recaudado entre jugadores de primera y segunda división.

La respuesta de la Liga de Fútbol Profesional (LFP) no se ha hecho esperar: ha interpuesto una demanda contra la AFE por huelga ilegal al entender que se incumple el Convenio Colectivo aplicable. La

implicación de la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) también se cuestiona, pues se considera que su intervención desvirtúa el carácter laboral de esta convocatoria. La RFEF, por su parte, denuncia no haber sido consultada en la tramitación y aprobación de la nueva normativa.

Al margen de la disputa por el reparto económico de la recaudación (que, en la Liga Nacional, supone el 90 % para clubes y entidades de primera división y el 10 % para los de segunda —*ex art. 5.2 RDL 5/2015*—, además de la obligación de destinar cada uno de ellos unos porcentajes anuales a otras entidades —el 3,5 % para el fondo de compensación, el 1 % a la Liga Nacional, el 1 % a la Federación y hasta un 1,5 % al Consejo Superior de Deportes por distintos conceptos, según el artículo 6.1 de la citada norma—) y de intereses encontrados de otra naturaleza (tributaria, organizativa, política, etc.), existe asimismo una controversia laboral. Por una parte, porque esta nueva normativa prioriza el pago de las deudas tributarias y con la Seguridad Social ante cualquier reparto económico de estos derechos de explotación de contenidos audiovisuales y, por otra, porque la Ley 14/2013 (ley de emprendedores) obliga a regularizar la situación laboral de todos los colaboradores de los clubes sea cual sea su categoría y ocupación requiriendo el alta en el régimen general de la Seguridad Social (disp. adic. 16.<sup>a</sup>). Los gastos derivados de esta normalización agravarían la ya difícil situación económica de los clubes de inferior categoría.

2.2.2. En todo caso, el deporte profesional tiene su propia regulación laboral desde 1985 (RD 1006/1985). Los deportistas profesionales

(lógicamente también los futbolistas) son trabajadores (el Tribunal Supremo incluyó a los entrenadores y técnicos —STS de 14 de febrero de 1990, Ar. 1087— y excluyó al seleccionador nacional de fútbol, al que calificó de alto directivo —STS de 16 de marzo de 1992, Ar. 1619—). Los clubes o entidades deportivas (sociedades anónimas deportivas desde que se aprobó la Ley 10/1990, art. 19) son sus empleadores. Y se excluye como relación laboral la relación entre los deportistas profesionales y las federaciones nacionales «cuando aquéllos se integren en equipos, representaciones o selecciones organizadas por las mismas» (ex art. 1.6 RD 1006/1985). Como trabajadores tienen, pues, derecho a convocar (por medio de sus representantes) una huelga y a secundarla o no por decisión individual.

La huelga ha sido considerada por el Tribunal Constitucional «una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y 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 [...] que puede tener por objeto reivindicar mejoras en las condiciones económicas o en general en las condiciones de trabajo y puede suponer también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos» (STC 11/1981, FJ 9).

Según el artículo 11 del Real Decreto Ley 17/1977 citado, son huelgas ilegales las huelgas políticas o no profesionales cuando se convoquen o sostengan por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés

profesional de los trabajadores afectados (art. 11a); las huelgas de solidaridad o apoyo, salvo que afecten al interés profesional de quienes las promuevan o sostengan (art. 11b); las huelgas novatorias, esto es, las que tienen por objeto alterar, dentro de su periodo de vigencia lo pactado en un Convenio Colectivo (art. 11c); las que se convoquen desconociendo el procedimiento (art. 11d) o, en fin, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la citada norma, las huelgas con ocupación de lugares de trabajo (art. 7.1). A ello se suma la categoría de huelga abusiva (rotatorias, estratégicas, intermitentes, de celo o reglamento, atípicas, etc.), si bien la desproporción o abuso han de ser probados por el empresario toda vez que existe una presunción *iuris tantum* a favor de la validez de la huelga. «No basta con que la huelga origine un daño a la empresa, sino que es preciso que el daño sea grave y haya sido buscado por los huelguistas más allá de lo que es razonablemente requerido por la propia actividad conflictiva y por las exigencias inherentes a la presión que la huelga necesariamente implica» (STC 72/1982, FJ 4).

- 2.2.3. Esta controversia, como otras de interés popular, general o privado, se resolverá por intervención judicial, por acuerdo previo entre las partes que obligue a desconvocar la huelga o por una intervención extrajudicial mediante arbitraje o cualquier medio pacífico de resolución de conflictos. Lo que no se resolverá será el desajuste entre una regulación preconstitucional y la necesaria modernización y adaptación de los derechos colectivos en el nuevo ámbito productivo.

La huelga y la libertad sindical son los dos únicos resquicios de

protección constitucional con máxima garantía que resta a los trabajadores. Constantemente se exige una regeneración —imprescindible— a los sindicatos, pero no existe un esfuerzo directamente proporcional para adecuar los mecanismos constitucionales y legales de defensa de derechos colectivos en una sociedad con parámetros laborales y productivos que evolucionan. Ello supone no sólo una distorsión jurídica (el art. 28.2. de la Constitución impone un mandato al legislador: «la ley que regule el ejercicio de este derecho»), sino económica (porque a la perturbación normal del desarrollo productivo que

toda huelga supone se añaden costes de transacción que la inseguridad jurídica plantea tanto a los trabajadores —sometidos a la penalización del despido si la huelga es declarada ilegal o a una responsabilidad patrimonial, especialmente de sus representantes— como a las empresas —sujetas a decisiones judiciales, no siempre previsibles en la gestión del conflicto—). El frustrado proyecto de ley orgánica al que se aludía al principio introducía un sistema de autorregulación negociada que sería interesante retomar en un análisis sosegado de un derecho nuclear en las relaciones laborales.