

El conflicte col·lectiu, la vaga i el tancament patronal

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

PID_00181931



Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Índex

Introducció	5
Objectius	6
1. El conflicte col·lectiu	7
1.1. El conflicte col·lectiu: definició i tipologia	7
1.1.1. Conflicte col·lectiu / conflicte individual	7
1.1.2. Conflicte jurídic o d'aplicació / conflicte econòmic o d'interessos	8
1.2. Procediments de solució de conflictes	8
1.2.1. Procediment judicial de solució de conflictes col·lectius	9
1.2.2. Procediments extrajudicials de solució de conflictes col·lectius	11
2. La vaga: definició i evolució	16
2.1. Definició (pròpia i impròpia)	16
2.2. Breu repàs històric i evolució com a fenomen sociològic	17
2.3. Classes de vaga	20
3. Fonts del règim jurídic del dret de vaga	22
3.1. El dret de vaga en el dret comunitari i internacional	22
3.2. El dret de vaga en l'ordenament jurídic espanyol	23
4. Caracterització del dret de vaga	25
4.1. Titularitat	25
4.2. Àmbit del dret	28
4.3. Delimitació del dret - vaga sense ocupació de locals	28
4.4. Piquets informatius	30
4.5. Disponibilitat del dret de vaga i el deure de pau	31
5. Tramitació del dret de vaga: elements formals	33
5.1. Actes preparatoris	33
5.2. Declaració formal de la vaga	33
5.3. Comunicació de la vaga	34
5.4. Comitè de vaga	36
5.5. Serveis de seguretat i manteniment i esquirolatge	37
5.6. Serveis essencials de la comunitat	41
6. Il·licitud de la vaga	51

7. Fi de la vaga.....	57
8. Efectes de la vaga sobre la relació laboral del vaguista.....	59
8.1. Efectes de la participació en una vaga legal	59
8.1.1. Suspensió de la relació de treball i efectes sobre la retribució i els permisos retribuïts	59
8.1.2. Exercici del dret de vaga i immunitat	61
8.1.3. Exercici del dret de vaga i Seguretat Social	63
8.2. Efectes de la participació activa en una vaga il·legal o d'un comportament contractualment il·lícit en una vaga lícita	64
9. El tancament patronal.....	66
9.1. Definició	66
9.2. Circumstàncies justificatives del tancament patronal	67
9.3. Tramitació del tancament patronal: elements formals	67
9.4. Finalització del tancament patronal	68
9.5. Efectes del tancament patronal	68
Resum.....	69
Exercicis d'autoavaluació.....	71
Solucionari.....	73
Abreviatures.....	74
Bibliografia.....	75

Introducció

La confrontació entre treballadors i empresaris entorn de les condicions laborals i de l'interès col·lectiu i la necessitat d'articular mecanismes que permetin aconseguir la pau social són una constant en la història de qualsevol país industrialitzat. I el reconeixement constitucional de la llibertat sindical i del dret de vaga és la culminació d'un llarg procés reivindicatiu.

L'acció col·lectiva obrera neix, justament, amb la voluntat de donar resposta a la confrontació entre les parts de la relació laboral. I aquesta es pot manifestar d'una manera pacífica, o bé, utilitzant instruments de pressió o no pacífics. Justament, la vaga és la manifestació paradigmàtica d'aquesta segona manera d'exteriorització de les reivindicacions obreres, ja que és l'instrument per a exercir la pressió oportuna en la defensa i promoció dels interessos laborals i socials dels treballadors del sector públic i privat.

No obstant això, la vaga també és un fenomen social i, com a tal, està exposat als canvis que experimenta la societat. En efecte, es pot afirmar que ha passat per una profunda transformació, ja que, d'una banda, la vaga es pot manifestar de maneres molt diverses (i, de fet, el terme s'empra per a referir-se a qualsevol pertorbació concertada col·lectivament del procés de producció).

I, d'una altra banda, ha passat d'un estadi caracteritzat per l'enfrontament privat entre treballadors i empresaris, a un altre en què, sovint, també estan implicats terceres persones (usuaris i consumidors de certs serveis públics) que no s'identifiquen amb els interessos enfrontats i que, moltes vegades, són utilitzades com a "ostatges" de la contesa. Aquest escenari ha accentuat superlativament la complexitat de la confrontació i ha evidenciat que les formulacions jurídiques tradicionals del dret col·lectiu del treball pateixen per poder donar una resposta satisfactòria, la qual cosa probablement planteja la necessitat d'una reformulació legislativa.

En definitiva, aquest mòdul es refereix a les diverses vies d'exteriorització **pacífica** (conflicte col·lectiu) i **no pacífica** (vaga) de la lluita entre el col·lectiu obrer i l'empresari o el col·lectiu d'empresaris.

Paral·lelament, aquest mòdul també es refereix als mecanismes de resistència empresarial enfront de les reivindicacions obreres, això és, el tancament patronal.

Objectius

L'objectiu que es persegueix amb l'estudi d'aquest mòdul és el coneixement del règim jurídic del conflicte col·lectiu, la vaga i el tancament patronal. I, en concret:

1. Saber definir el concepte de conflicte col·lectiu, diferenciar el jurídic del d'interessos i conèixer els diversos canals habilitats per a la seva solució.
2. Aprendre el sentit constitucional de la vaga com a instrument no pacífic de confrontació entre treballadors i empresaris i comprendre la distinció entre la seva conceptualització jurídica pròpia i impròpia.
3. Prendre consciència de la complexa formulació normativa del dret de vaga i de les dificultats que la política legislativa de l'ordenament jurídic espanyol comporta per als operadors jurídics.
4. Conèixer els supòsits en què l'exercici del dret de vaga és legítim, les diverses formalitats que s'han de complir i els supòsits en què es pot limitar i, particularment, en els casos en què estiguin afectats els denominats *serveis essencials*.
5. Identificar els supòsits que permeten qualificar la vaga com a legal o il·legal.
6. Saber distingir les conseqüències jurídiques que la participació dels treballadors en una vaga legal o il·legal té en el contracte de treball.
7. La ubicació constitucional del tancament patronal i, especialment, la seva naturalesa essencialment defensiva.

1. El conflicte col·lectiu

1.1. El conflicte col·lectiu: definició i tipologia

El conflicte de treball, genèricament, es pot definir com "tota discussió o controvèrsia manifestada externament entre empresaris i treballadors quant a les condicions de treball" (Alonso Olea i Casas Baamonde, 2003, pàg. 1011).

La Constitució espanyola reconeix el dret dels subjectes de les relacions de treball, empresaris i treballadors, a **adoptar mesures de conflicte col·lectiu** (art. 37.2 CE).

En termes similars, la LOLS també reconeix aquest dret a les organitzacions sindicals com a manifestació específica del dret d'activitat sindical (art. 2.2.d).

Fixeu-vos que es tracta d'un dret incardinat en la secció II del capítol II del títol I de la Constitució ("Drets i deures dels ciutadans" –art. 30 a 38). La qual cosa vol dir que té un nivell de protecció inferior, per exemple, al que la Constitució dispensa a la vaga o la llibertat sindical (art. 28 CE).

En referir-nos a conflictes de treball s'han d'establir les distincions conceptuals següents:

- 1) Conflicte col·lectiu / conflicte individual
- 2) Conflicte jurídic o d'aplicació / conflicte econòmic o d'interessos

1.1.1. Conflicte col·lectiu / conflicte individual

El **conflicte individual** enfronta l'empresari individual i el treballador individual i versa sobre interessos singulars.

El **conflicte col·lectiu** enfronta un o diversos empresaris amb una pluralitat de treballadors.

No obstant això, el seu veritable element definidor no és la col·lectivitat de treballadors (el seu nombre), sinó l'**objecte de la controvèrsia**. Això és, que la discussió sigui sobre:

"interessos generals d'un grup genèric de treballadors o a un col·lectiu genèric susceptible de determinació individual" (art. 153.1 LRJS).

D'una manera similar, l'article 17.1 RDLRT, defineix el conflicte col·lectiu com a "situacions conflictives que afecten interessos generals dels treballadors".

Així doncs, si el conflicte no gravita sobre aquest element qualitatiu, "interessos col·lectius", s'és en presència d'un conflicte plural (una juxtaposició de conflictes individuals).

Assumint aquestes categories conceptuals, es pot donar el cas que un conflicte plantejat per un sol treballador tingui una dimensió col·lectiva.

1.1.2. **Conflicte jurídic o d'aplicació / conflicte econòmic o d'interessos**

El **conflicte col·lectiu jurídic o d'aplicació** és el que versa sobre l'aplicació i interpretació d'una norma estatal, conveni col·lectiu, independentment de la seva eficàcia, o una decisió empresarial de caràcter col·lectiu o d'una pràctica d'empresa (art. 153.1 LRJS).

Per tant, pressuposa l'existència d'una norma, sense que cap de les parts en posi en dubte la validesa.

Segons l'article 25 RDLRT, es pot definir com a "discrepàncies relatives a la interpretació d'una norma preexistent, estatal o convinguda col·lectivament".

El **conflicte col·lectiu econòmic o d'interessos** es presenta en els supòsits en què una de les parts vol que es modifiqui o derogui la norma convencional existent o que se n'introdueixi una de nova.

Per tant, la solució a aquest tipus de conflicte, a diferència del jurídic, no radica en el mateix dret estricte o positiu, i s'ha d'acudir a un altre tipus de consideració no estrictament jurídica.

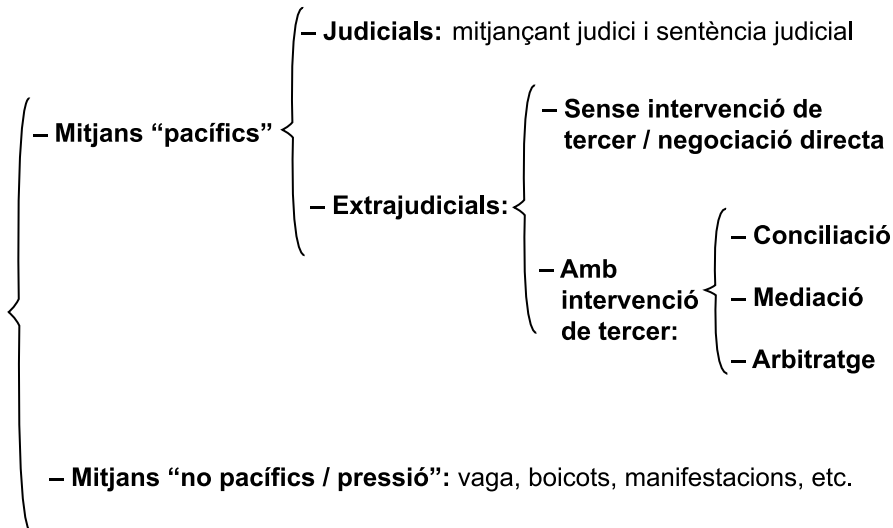
Mentre que el conflicte jurídic o d'aplicació pot ser individual o col·lectiu, el conflicte econòmic o d'interessos sempre és col·lectiu.

Distinció entre conflicte individual o plural i col·lectiu

En la pràctica, la distinció és borrosa, la qual cosa planteja nombrosos problemes d'aplicació.

1.2. **Procediments de solució de conflictes**

Davant la presència d'un conflicte col·lectiu, genèricament, es poden arbitrar diversos possibles canals per a solucionar-lo:



Amb relació als procediments pacífics i extrajudicials convé tenir en compte el següent:

- En la conciliació intervé un tercer **–conciliador–** amb l'objecte de facilitar el diàleg entre les parts i així facilitar l'avenç.
- En la mediació, el tercer **–mediador–** ofereix solucions opcionals a les parts, que són les que acaben triant la que consideren més convenient.
- En l'arbitratge, intervé un tercer **–àrbitre–** amb l'objecte de solucionar el conflicte per mitjà d'un laude, el compliment del qual és obligatori. De manera, que a diferència de la conciliació i l'arbitratge, la solució definitiva recau en la decisió d'un tercer.

Instruments als quals es pot acudir de manera voluntària o obligatòria. De fet, és possible –i freqüent– que el mateix conveni col·lectiu prevegi la seva obligatorietat com a tràmit previ per a poder declarar una vaga, o bé que lliurement s'opti per recórrer a aquests en plantejar-se cada conflicte.

1.2.1. Procediment judicial de solució de conflictes col·lectius

Com s'ha apuntat, la solució judicial dels conflictes col·lectius està prevista per a les controvèrsies que afecten un grup genèric de treballadors i que graviten sobre la interpretació o aplicació d'una norma en els termes que descriu l'article 153 LRJS.

Per tant, la solució d'un conflicte col·lectiu d'interessos o econòmic no es pot canalitzar per mitjà d'aquest procediment judicial.

La modalitat processal de conflicte col·lectiu està regulada en la LRJS (art. 153 a 162).

Lectura recomanada

Sobre aquest tema, vegeu la recomanació OIT núm. 92, sobre la conciliació i l'arbitratge voluntaris.

Lectura recomanada

Sobre aquest tema vegeu més amunt.

Solució judicial de conflictes col·lectius

El procediment judicial de conflicte col·lectiu no pot resoldre els conflictes d'interessos o econòmics.

Per part dels **treballadors**, estan legitimats per a promoure processos de conflicte col·lectiu:

1) Si es tracta d'un conflicte d'empresa o d'àmbit inferior, els representants unitaris i sindicals dels treballadors en l'empresa (art. 154.c LRJS).

També estan legitimats els sindicats, sempre que el seu àmbit d'actuació es correspongui amb el del conflicte o que sigui més ampli (art. 154.a LRJS).

Segons les SSTC 70/1982 i 37/1983, la regla de correspondència amb l'àmbit del conflicte s'ha d'entendre en el sentit que cal que el sindicat tingui una implantació notòria en el centre de treball o marc general en el qual el conflicte es refereix.

2) Si es tracta d'un conflicte que afecta un àmbit superior al de l'empresa, la representació unitària i sindical queda exclosa, i s'atribueix la legitimitat als sindicats l'àmbit d'actuació dels quals correspongui al del conflicte o sigui més ampli que aquest.

Per part dels **empresaris**, estan legitimats per a instar un conflicte col·lectiu:

1) Si es tracta d'un conflicte d'empresa o d'àmbit inferior, l'empresari (art. 154.c LRJS).

2) Si afecta un àmbit superior al de l'empresa només el poden promoure les organitzacions empresarials que tinguin un àmbit d'actuació igual o superior al del conflicte (art. 154.b LRJS).

A més, encara que no hagin promogut el procés, es poden personar com a parts (art. 155 LRJS):

- 1) els sindicats que segons la LOLS tenen la consideració de més representatius;
- 2) les associacions empresarials que segons l'Estatut dels treballadors tenen aquesta representativitat;
- 3) els òrgans de representació unitària o sindical, amb l'únic requisit que el seu àmbit d'actuació correspongui al del conflicte o sigui més ampli que aquest.

Quant a la tramitació, abans de presentar la demanda, cal que **s'esgoti l'intent de conciliació o mediació** per mitjà d'alguna de les diverses modalitats previstes (art. 156 i 63 LRJS):

1) Si el conflicte versa sobre la interpretació o aplicació d'un conveni col·lectiu, s'ha de recordar –com s'ha analitzat en un altre mòdul– la funció atribuïda a la comissió paritària del conveni per al coneixement d'aquestes matèries (art. 91.1 TRLET).

2) Procediment d'avinença conforme al que preveuen el RDLRT (vegeu a continuació).

3) Si no s'ha seguit aquesta via, s'habiliten dues opcions:

a) conciliació o mediació davant el **servei administratiu** corresponent del Ministeri de Treball o de la comunitat autònoma – segons les competències que tinguin assumides; o bé,

b) conciliació o mediació (o arbitratge) davant els **òrgans establerts** en acords interprofessionals o en convenis col·lectius (vegeu a continuació).

És important advertir que, l'acordat en conciliació o mediació té, segons la seva naturalesa, la mateixa eficàcia atribuïda als convenis col·lectius, atenent a la legitimitat dels intervinents (art. 156.2 LRJS).

Quant a la demanda (art. 157 LRJS), aquesta ha de fer referència als treballadors i les empreses afectades pel conflicte, i hi ha d'haver una referència succinta als fonaments jurídics de la pretensió que es formula. A més, s'ha d'acompanyar amb una **certificació** que acrediti que s'ha intentat la conciliació o la mediació.

El procés té el caràcter d'urgent i preferent (art. 159 LRJS). I, un cop finalitzat, la sentència es pot limitar a establir la interpretació correcta de la norma i a declarar el dret que, en conseqüència, té cada part (sentència declarativa); o bé, menys sovint, pot establir una condemna (sentència condemnatòria) – SSTC 92/1988 i 178/1996.

La conciliació es pot efectuar fins i tot una vegada iniciat el procediment i abans que es dicti sentència. En aquest cas, una vegada que les parts comuniquin a l'òrgan jurisdiccional que el conflicte ha quedat solucionat s'arxiven les actuacions (art. 162 LRJS).

1.2.2. Procediments extrajudicials de solució de conflictes col·lectius

El procediment administratiu de conflicte col·lectiu

La solució dels conflictes col·lectius pot tenir lloc davant l'Administració laboral mitjançant el procediment previst en el RDLRT (art. 17.1).

L'organisme competent capacitat per a resoldre aquest tipus de conflictes varia atenent a l'àmbit del conflicte (provincial, autonòmic o estatal), i s'han de tenir en compte les competències que tinguin assumides les comunitats autònomes.

En la pràctica, la utilització d'aquest instrument de solució de conflictes no és gaire freqüent, ja que, normalment, es tendeix a acudir a la solució judicial, o bé als procediments extrajudicials establerts, com es veurà, en els acords interprofessionals o en els convenis col·lectius.

La possibilitat d'acudir al procediment que preveu el RDLRT està condicionada pel compliment de dues regles fonamentals:

1) Quan els treballadors utilitzin aquest procediment no poden exercir el dret de vaga (art. 17.2 RDLRT). En canvi, un cop declarada una vaga, es permet que els treballadors desisteixin d'aquesta i acudeixin a aquest procediment (art. 17.3 RDLRT).

Si el procediment és iniciat per l'empresari i els treballadors acudeixen a la vaga, aquest quedarà suspès i s'arxivaran les actuacions (art. 18.2 RDLRT).

2) No es pot plantejar un conflicte col·lectiu de treball per a modificar el que s'ha pactat en un conveni col·lectiu o el que estableix un laude (art. 20 RDLRT).

Quant al **procediment** a seguir convé apuntar el següent:

1) Legitimació per a la iniciació:

Poden iniciar el tràmit (art. 18.1 RDLRT) els representants dels treballadors (unitaris o sindicals –STC 70/1982) que tinguin implantació en l'àmbit del conflicte (STC 59/1983), o bé es pot iniciar a instàncies dels seus representats.

També el pot iniciar l'empresari o els seus representants legals, segons l'àmbit del conflicte.

2) Formalització i procediment:

El plantejament del conflicte col·lectiu s'ha de formalitzar per escrit, signat i datat. S'han d'identificar les persones que el plantegin i determinar els treballadors i empresaris afectats. D'altra banda, s'han d'esmentar els fets sobre els quals versa el conflicte, les peticions concretes que es formulin i altres dades que procedeixin (art. 21 RDLRT).

Una vegada plantejat el conflicte, l'autoritat laboral competent ha de citar les parts per a tractar l'avenença, o bé, perquè designin voluntàriament un àrbitre (art. 24 RDLRT).

Perquè es pugui aconseguir un acord s'exigeix la majoria simple de cada representació. En aquest cas, es posa fi al conflicte i l'acord adquireix el mateix valor jurídic que un conveni col·lectiu (art. 24 RDLRT).

Si no s'assoleix un acord, l'autoritat laboral ha de procedir de la manera següent (art. 25 RDLRT):

- Si es tracta d'un conflicte d'aplicació o interpretació ha de remetre les actuacions practicades a l'òrgan judicial competent, perquè resolgui el conflicte conforme al procediment descrit en els articles 153 i següents LRJS.
- Si es tracta d'un conflicte d'interessos o econòmic, malgrat que els articles 25 i 26 RDLRT preveien un arbitratge obligatori, la STC 11/1981 el va declarar inconstitucional, de manera que l'autoritat laboral ha de donar per finalitzat el procediment i arxivar les actuacions.

Tenint en compte que el conflicte encara resta obert, és possible que s'intenti la seva solució per una mediació o arbitratge voluntari. També és possible que s'acudeixi a una vaga.

Altres procediments de solució de conflictes col·lectius previstos en la legislació laboral

La legislació laboral preveu en diverses disposicions la possibilitat de celebrar actes de conciliació i mediació a l'efecte de solucionar els conflictes col·lectius que puguin sorgir:

- L'article 89.4 TRLET preveu la possibilitat que les parts negociadores d'un conveni col·lectiu acordin, en qualsevol moment de les deliberacions, la intervenció d'un mediador.
- L'article 91.1 TRLET, com s'ha recordat, atribueix a la comissió paritària del conveni col·lectiu la facultat de conèixer els conflictes d'aplicació i interpretació del conveni.
- L'article 6 del Decret llei 5/1979, de 23 de novembre, d'assumpció de funcions per l'Institut de Mediació, Arbitratge i Conciliació (IMAC), preveu la possibilitat que els treballadors i els empresaris sol·licitin de l'IMAC la designació d'un mediador imparcial en qualsevol moment d'una negociació o d'una controvèrsia col·lectiva.
- L'article 10.1 RDLRT preveu la possibilitat que el Govern imposi la celebració d'un arbitratge obligatori com un mitjà per a posar fi a una vaga,

"tenint en compte la durada o les conseqüències d'aquesta, les posicions de les parts i el perjudici greu a l'economia nacional".

Procediments de solució de conflictes establerts per acords interprofessionals o convenis col·lectius

La previsió d'un mecanisme de solució de conflictes pot estar continguda en un conveni col·lectiu. De fet, és freqüent que es prevegin instruments de conciliació, mediació i arbitratge.

Al seu torn, també és possible que siguin convenis amb un àmbit d'aplicació més ampli (convenis marc o acords interconfederals) els que estableixin instruments de solució extrajudicial de conflictes col·lectius d'interpretació o aplicació (art. 91.2 TRLET).

En l'actualitat, hi ha un Acord estatal de solució extrajudicial de conflictes laborals (ASEC IV), de 24 de febrer de 2009, signat entre els interlocutors socials, patronal (CEOE i CEPYME) i sindicats (UGT i CCOO). Acord acompanyat de la Resolució de 21 d'abril de 2009, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i publica l'Acord tripartit en matèria de solució extrajudicial i conflictes laborals. En virtut d'això, el Govern adquireix el compromís de donar suport a les funcions i comeses de l'ASEC IV i, per això, es compromet a adoptar les mesures pressupostàries i tècniques necessàries per a facilitar-ne la consecució.

Davant aquest servei de mediació i arbitratge es pot plantejar la conciliació de conflictes jurídics que excedeixin l'àmbit d'una comunitat autònoma, i sempre que les parts legitimades per a negociar en un sector o subsector determinats d'activitat hagin subscrit un instrument de ratificació de l'ASEC.

En concret, són susceptibles de **sotmetre's al procediment** descrit en l'ASEC IV els conflictes següents (art. 4.1):

- 1) Els conflictes col·lectius d'interpretació i aplicació.
- 2) Els conflictes sorgits durant la negociació d'un conveni col·lectiu o un altre acord o pacte col·lectiu, que comportin el bloqueig de la negociació.
- 3) Els conflictes que donin lloc a la convocatòria d'una vaga o que se suscitin sobre la determinació dels serveis de seguretat i manteniment en cas de vaga.
- 4) Els conflictes derivats de discrepàncies sorgides en el període de consultes exigint pels articles 40, 41, 47 i 51 TRLET.

Les controvèrsies col·lectives que sorgeixin en ocasió de l'aplicació i interpretació d'un conveni col·lectiu a causa de l'existència de diferències substancials que comportin el bloqueig en l'adopció de l'acord corresponent en la comissió paritària.

En canvi, queden **fora de l'àmbit** de l'ASEC IV (art. 1.2):

- 1) Els conflictes que versin sobre la Seguretat Social.
- 2) Els conflictes en què siguin part l'Estat, comunitats autònomes, entitats locals o organismes autònoms dependents d'aquests, a què es refereix l'article 69 LRJS.

En l'àmbit autonòmic també es preveuen mecanismes de solució de conflictes.

Per exemple:

- A Catalunya s'ha constituït el Tribunal Laboral de Catalunya (DOGC de 17 d'octubre de 2005).
- A Aragó, està vigent el III Acord sobre solució extrajudicial de conflictes laborals d'Aragó (BOA de 9 de gener de 2006).
- A Andalusia, està vigent el Sistema extrajudicial de resolució de conflictes laborals a Andalusia (BOJA de 8 d'abril de 2005).
- A la Comunitat Valenciana, està vigent el III Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV de 23 d'agost de 2001).

2. La vaga: definició i evolució

2.1. Definició (pròpia i impròpia)

En l'ordenament jurídic espanyol no hi ha una definició legal del concepte de vaga. Per això, es pot parlar d'una definició **pròpia** (o estricta) o **impròpia** d'aquesta.

En la seva conceptualització **tradicional** (o pròpia), la vaga es podria definir com la cessació temporal i concertada del treball decidida per la col·lectivitat de treballadors amb abandó del centre de treball, amb motiu d'un conflicte i amb la finalitat de pressionar en la defensa i promoció dels seus interessos laborals i socials.

La STC 11/1981, com recull la STS de 25 de gener de 2011 (RJ 2112), parteix d'una definició àmplia, que configura la vaga com: "una pertorbació que es produeix en el transcurs normal de la vida social i en particular en el procés de producció de béns i de serveis que es du a terme de manera pacífica i no violenta, mitjançant un concert dels treballadors i dels altres intervinents en aquest procés, que pot tenir per objecte reivindicar millores en les condicions econòmiques, o, en general, en les condicions de treball, consistint el contingut essencial del dret de vaga en una cessació del treball, en qualsevol de les manifestacions o modalitats que pot revestir."

Aquesta cessació, prossegueix la sentència citada: "es pot dur a terme amb objectius molt variats i es pot organitzar de maneres molt diferents. No solament mereixen el qualificatiu de vaga les motivades per qüestions laborals o professionals, sinó també les que es fan com a protesta contra determinades actuacions empresarials, com pot ocórrer, per exemple, per a protestar respecte de les condicions de seguretat en què es verifica el treball."

La vaga és un dret subjectiu del treballador que simultàniament es configura com un dret fonamental consagrat constitucionalment, en coherència amb la idea de l'estat social i democràtic de dret. Així, "«entre altres significacions, té la de legitimar mitjans de defensa als interessos de grups i estrats de la població socialment dependents», com a instrument de pressió constitucionalment reconegut «que l'experiència secular ha mostrat que és necessari per a afirmar els interessos dels treballadors en els conflictes socioeconòmics, conflictes que l'Estat social no pot excloure, però als quals sí pot proporcionar i ha de proporcionar les vies institucionals adequades»" (STC 123/1992).

"No hi ha veritable concòrdia que no descansi sobre el reconeixement dels conflictes. El dret de vaga és l'expressió més acabada i més paradoxal d'aquest vell saber per als juristes. Instrument de conversió de les relacions de força en relacions de dret, capaç de fer sorgir d'una injustícia una mica més de justícia, el dret de vaga és incompatible amb la normalització gestora del món" (Alain Supiot a "Nota preliminar ", a Marzal Fuentes, 2005, pàg. 12).

No obstant això –com s'ha avançat–, aquest concepte també s'empra per a referir-se a qualsevol pertorbació concertada col·lectivament del procés de producció com, per exemple, les "vagues de treball lent" o les "vagues rotatòries" –en les quals, respectivament, no es produeix ni una cessació en la feina ni un abandó del centre de treball (Sala Franco i Albiol Montesinos, 2000, pàg. 416).

En definitiva, la **definició impròpia** del concepte de *vaga* es refereix al següent:

Les modalitats d'alteració col·lectiva del treball, de pertorbació del procés productiu, properes o pròximes a aquella, però que en realitat no impliquen cessació en el treball. Són mesures de conflicte diferents del concepte jurídic de *vaga*.

A fi d'observar el fenomen amb una visió panoràmica, s'ha de recordar que l'exercici del dret de vaga està intrínsecament unit al conveni col·lectiu que regeix les relacions de treball entre treballadors i empresaris. La signatura d'un conveni col·lectiu porta implícit un deure pau (contingut obligacional) en virtut del qual els signants es comprometen durant la seva vigència, tret que es donin determinades circumstàncies, a respectar els pactes, renunciant a plantejar situacions de conflicte col·lectiu i, en concret, la vaga.

La denúncia del conveni col·lectiu fa decaure el contingut obligacional i, per tant, el deure de pau (que es manté, fins que no entri en vigor un nou conveni, el contingut normatiu).

D'altra banda, continuant amb aquesta aproximació general, és important advertir que des d'un punt de vista contractual, la vaga és un incompliment del treballador de les obligacions derivades del contracte. No obstant això, en ser **reconegut com a dret**, queda **immunitzat**, fins a l'extrem que no implica pròpiament un "il·lícit" contractual ni, per tant, cap responsabilitat. L'empresari, com a contrapartida (lògica), encara que no pot extingir el contracte per incompliment, pot no complir la seva obligació salarial (Durán López, 2010, pàg. 2).

2.2. Breu repàs històric i evolució com a fenomen sociològic

En teoria, davant el fenomen de la vaga, l'Estat pot adoptar alguna de les accions següents:

- la pot qualificar com un **delicte**, derivant-se per al treballador una sanció penal i l'acomiadament o una sanció disciplinària; o bé,
- la pot qualificar com una **llibertat**, de manera que l'exercici de la vaga comporti únicament conseqüències contractuals (acomiadament o una sanció disciplinària); o bé,
- la pot qualificar com un **dret**, de manera que el seu exercici no solament no comporta una sanció penal i l'acomiadament o una sanció disciplinària, sinó que, a més, s'erigeix en una causa vàlida de suspensió de la relació de treball.

De fet, d'una manera similar al reconeixement de la llibertat sindical, aquesta categorització descriu els diversos estadis de l'evolució del reconeixement dret de vaga en un nombre considerable de països.

De totes maneres, no són estadis excoents, ja que en la pràctica alguns estats n'han mantingut simultàniament alguns, preveient diverses respostes jurídiques en funció de les circumstàncies en les quals es desenvolupa.

L'evolució històrica del dret de vaga en el dret espanyol es pot sintetitzar de la manera següent:

- En una primera etapa, d'una manera similar al Codi penal francès, l'article 556 del Codi penal de 1870 declarava que: "els que s'aliïn amb la finalitat d'encarir o abaratir abusivament el preu del treball o de regular-ne les condicions han de ser castigats, sempre que l'aliança s'hagi iniciat, amb la pena d'arrest major. Aquesta pena s'ha d'imposar en el grau màxim als caps i promovedors de l'aliança i als que per a assegurar-ne l'èxit hagin emprat violències o amenaces, tret que per aquestes mereixin una pena major".
- Posteriorment, la Llei de vaga, de 27 d'abril de 1909, va reconèixer el dret de vaga per motius professionals, va establir terminis de preavis i sancions per als infractors i va garantir la llibertat de treball dels no aliats;
- El Reial decret llei 5/1975 va posar fi a la prohibició de la vaga que perdurava des de 1936.

Vaga de la Canadiense (1919)

L'acomiadament de vuit treballadors en una empresa elèctrica (amb capital majoritari canadenc) va donar lloc a Barcelona a una vaga general de solidaritat que es va perllongar durant quaranta-quatre dies.

Durant el franquisme la vaga queda tipificada penalment i se sanciona en la legislació d'ordre públic. La Declaració XI.2 del fur del treball la prohibeix, afirmant que "els actes individuals o col·lectius que d'alguna manera torbin la normalitat de la producció o atemptin en contra es consideren delictes de lesa pàtria". En definitiva, es tracta d'una derivació de la concepció de superació de la lluita de classes, conforme a la visió joseantoniana de la "tensió de les classes en una única destinació" (Durán López, 1977, pàg. 49). Els articles 44 i 45 de la Llei de seguretat de l'Estat, de 29 de març de 1941 (BOE d'11 d'abril), no solament prohibeix aquests actes sinó que els qualifica com a delictes, i els sanciona per la seva simple realització, arribant-se a tipificar certs actes d'aquest tipus penalment (ex art. 222 del Codi penal de 1944).

- El dret de vaga va quedar consagrat amb el RDLRT (1977) i, constitucionalment reconegut en l'article 28.2 CE.

Tenint en compte el reconeixement constitucional per separat del dret a adoptar mesures de conflicte col·lectiu i el dret de vaga, el Tribunal Constitucional ha manifestat que la relació entre els articles 28.2 i 37.2 CE és la següent (STC 11/1981): "a) l'article 37 les faculta per a altres mesures de conflicte diferents de la vaga, de manera que la vaga no és l'única mesura de conflicte, i b) l'article 28 no lliga necessàriament la vaga amb el conflicte col·lectiu. És veritat que qualsevol vaga es troba unida molt estretament a un conflicte col·lectiu, però en la configuració de l'article 28 la vaga no és un dret derivat del conflicte col·lectiu, sinó que és un dret de caràcter autònom".

Des d'un punt de vista sociològic, després del període de la transició i les albors del període democràtic, a partir dels anys noranta del segle XX, es pot apreciar (vegeu la taula) una reducció notable de la conflictivitat laboral, mesurada pel nombre de vagues efectives i el nombre de treballadors participants. I, per sectors, es pot afirmar que la conflictivitat actual per vagues es concentra en l'àmbit dels serveis públics (Cruz Villalón, 2010, pàg. 1 i 3).

Any	Vagues	Participants	Jornades no treballades	Població as-salariada	Taxa de Participació
1983	1.451	1.483.600	4.116.700	7.946.300	18,67
1987	1.497	1.881.217	5.025.018	8.511.000	22,10
1993	1.131	997.232	2.012.652	9.034.300	11,03
1997	709	630.962	1.790.100	10.404.100	6,06
2003	674	728.481	789.043	14.374.600	5,06
2007	751	492.150	1.182.782	16.876.500	2,91
2009	1.001	653.483	1.290.852	15.492.600	4,21
2010	984	340.776	671.498	18.408.200	1,85

Font: Cruz Villalón (2010, pàg. 1); i per a l'any 2010 elaboració pròpia a partir de l'Estadística de vagues i tancaments patronals del MTAS i Enquesta de població activa (4t. trimestre).

Aquesta tendència es podria explicar pels motius següents (Cruz Villalón, 2010, pàg. 2, 12 i 13):

- 1) La coincidència d'aquest període evolutiu amb un procés d'expansió econòmica que ha comportat un increment de l'ocupació.
- 2) Un enfortiment creixent de la comprensió dels interlocutors socials, plasmat en la negociació col·lectiva i, una canalització dels conflictes per mitjà de procediments de solució privats de conflictes col·lectius.
- 3) El gruix dels conflictes laborals que es desenvolupen han estat liderats i gestionats per les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit estatal i, justament, aquestes són les més compromeses amb el model de negociació col·lectiva i de solució pacífica de conflictes col·lectius.

4) La tendència creixent a la disgregació de la força de treball (descentralització productiva, nacional i internacional).

5) La proliferació de modalitats atípiques de la vaga, que s'allunyen de la paralització total de l'activitat productiva (com, per exemple, les vagues de zel); perquè els vaguistes són conscients que l'exercici d'aquest dret no els convé des de la perspectiva de l'opinió pública, o perquè volen evitar els efectes negatius d'una reducció salarial consubstancial a l'adhesió a una vaga.

En aquest sentit, es poden identificar múltiples fórmules de l'exercici del dret de vaga. Per exemple, la negativa dels treballadors a efectuar hores extraordinàries quan habitualment es feien de manera voluntària; o bé baixes fictícies per malalties col·lectives, etc.

2.3. Classes de vaga

L'externalització de la vaga amb la manifestació no pacífica d'un conflicte col·lectiu es pot produir de múltiples maneres, i es pot classificar, a efectes doctrinals, de la manera següent (Ojeda Avilés, pàg. 429 i seg.):

1) Pel fi perseguit:

- Vagues econòmiques o professionals.
- Vagues polítiques: les motivacions que la impulsen no són laborals sinó polítiques.
- Vagues de solidaritat (interna o externa): s'hi adhereixen treballadors que no cerquen l'obtenció de cap benefici personal. És interna si es refereix a companys de la mateixa empresa; i, externa, si es refereix a d'altres empreses.

2) En raó del subjecte convocant:

- Vagues sindicals.
- Vagues convocades per representacions no estrictament sindicals, però legitimades per l'ordenament i que en controlen legalment el desenvolupament.
- Vagues autònomes o salvatges: no estan controlades per ens sindicals.

3) Pel procediment que segueixen per a la seva declaració:

- Vagues sorpresa: si no es compleix un preavis mínim.
- Vagues formalitzades, anunciades i fins i tot confirmades prèviament.

4) Per l'extensió dels col·lectius vaguistes: en aquest cas, es poden establir tants tipus de vagues com sectors productius o àmbits geogràfics a què s'estenguin:

- Vagues d'una sola empresa o parcials dins d'aquesta.
- Vagues nacionals.
- Vagues intersectorials.
- Vaga general.
- Vaga revolucionària.

5) Per la durada:

- Vaga llampec (també anomenada *d'advertiment, simbòlica* o *de demostració*): consisteix en aturs de breus, amb l'objecte de demostrar a l'empresari la incidència que tindria una vaga indefinida.
- Vaga per temps cert: normalment es produeix en dates significatives.
- Vaga per temps indefinit.
- Vaga intermitent.

6) Per l'organització:

- Vaga ordinària.
- Vaga rotatòria (també denominada *per torns, articulada* o *successiva*): els vaguistes fraccionen els aturs a fi de parar les diverses fases de la cadena o activitat productiva
- Vaga neuràlgica (també denominada *de tap* o *trombosi*): els aturs es concentren en posicions estratègiques que impedeixen el treball dels altres treballadors.

7) Pel mitjà de realització de la vaga:

- Vaga ordinària.
- Assistència total al treball però amb **permanència en al centre**. N'hi ha de diverses modalitats:
 - Vaga a peu de màquina (o de braços caiguts).
 - Vaga amb ocupació del centre de treball.
 - Vaga de zel.
 - Vaga de reglament.
 - Vaga de baix rendiment (de treball lent o vaga blanca).
 - Vaga parcial (de bolígrafs; o vaga a la belga).
 - Vaga a l'inrevés o vaga a la japonesa.

8) Pel sacrifici salarial que comporta.

- Vaga ordinària.
- Vaga sense repercussió econòmica.

3. Fonts del règim jurídic del dret de vaga

El règim jurídic del dret de vaga està recollit en múltiples disposicions normatives internacionals, comunitàries i nacionals.

3.1. El dret de vaga en el dret comunitari i internacional

A escala internacional, el dret de vaga també està reconegut en múltiples disposicions.

1) L'article 28 de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea declara que:

"Els treballadors i els empresaris, o les seves organitzacions respectives, de conformitat amb el dret comunitari i amb les legislacions i pràctiques nacionals, tenen dret a negociar i celebrar convenis col·lectius, en els nivells adequats, i a emprendre, en cas de conflicte d'interessos, accions col·lectives per a la defensa dels seus interessos, inclosa la vaga."

Paral·lelament, en virtut de l'article 153.5 TFUE, la Unió Europea exclou la possibilitat d'harmonitzar les legislacions nacionals en matèria tant del dret de vaga com de tancament patronal.

Per la seva banda, el Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees ha reconegut que les mesures de conflicte col·lectiu i, en particular, el dret de vaga, formen part dels principis generals del dret comunitari. No obstant això, després d'aquesta declaració, adoptant una interpretació restrictiva dels drets laborals, els ha supeditat a les limitacions que es deriven dels principis fonamentals de la Comunitat, com per exemple: el dret al lliure establiment empresarial o llibertat de serveis (STJCE d'11 i 18 de desembre de 2007, afers C-438/05 i C-341/05, *Viking i Laval*).

En concret en l'afer *Viking* el TJCE afirma que "Una acció col·lectiva dirigida a persuadir una empresa perquè conservi els llocs de treball actuals no s'ha de confondre amb una acció col·lectiva dirigida a impedir que una empresa pugui prestar els seus serveis una vegada s'ha traslladat a l'estranger".

2) Per la seva banda, l'article 6.4 de la Carta Social Europea (1961) afirma que, per a garantir l'exercici efectiu del dret de negociació col·lectiva, les parts contractants reconeixen "el dret dels treballadors i ocupadors, en cas de conflicte d'interessos, a emprendre accions col·lectives, inclòs el dret de vaga, sense perjudici de les obligacions que puguin dimanar dels convenis col·lectius en vigor."

3) L'article 8.1.d) del Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals (1966) estableix que els estats part en aquest pacte es comprometen a garantir: "El dret de vaga, exercit de conformitat amb les lleis de cada país."

4) Amb relació al Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals (1950), encara que l'article 11 no ho consagri expressament, el Tribunal Europeu de Drets Humans ha afirmat que: "representa un dels drets sindicals més importants, encara que n'hi hagi altres". STEDH de 27 de març de 2007, JUR 87367 - cas *Karaçay contra Turquia* (cit. B. Rodríguez-Piñero i R. Rodríguez Piñero, 2009, pàg. 9).

Més concretament, en la STEDH de 21 d'abril de 2009 (TEDH 40) - cas *Enerji Yapi-Yol Sen contra Turquia*, s'afirma que "el que exigeix el Conveni és que la legislació permeti als sindicats, segons les modalitats no contràries a l'article 11, lluitar per la defensa dels interessos dels seus membres. La vaga, que permet a un sindicat fer sentir la seva veu, constitueix un aspecte important per als membres d'un sindicat en la protecció dels seus interessos. El Tribunal assenyala així mateix que el dret de vaga és reconegut pels òrgans de control de l'Organització Internacional del Treball (OIT) com el corol·lari indissociable del dret d'associació sindical que protegeix el Conveni C87 de l'OIT sobre la llibertat sindical i la protecció del dret sindical (per a la consideració pel Tribunal d'elements de dret internacional diferents del Conveni. Recorda que la Carta social europea també reconeix el dret de vaga com a mitjà d'assegurar l'exercici efectiu del dret a la negociació col·lectiva laboral".

3.2. El dret de vaga en l'ordenament jurídic espanyol

"Es reconeix als treballadors el dret a la vaga per a la defensa dels seus interessos. La llei que reguli l'exercici d'aquest dret establirà les garanties que calguin per tal d'assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat" (art. 28.2 CE).

Com ha manifestat el Tribunal Constitucional (STC 123/1992), la Constitució reconeix en l'article 37 el dret dels treballadors i dels empresaris a adoptar mesures de conflicte col·lectiu, però en separa una d'aquest marc general, la vaga, per a col·locar-la en un lloc preferent, l'article 28, i conferir-li més consistència.

La particularitat del model espanyol és que el règim jurídic del dret a la vaga està previst en una norma preconstitucional: el RDLRT. Els preceptes d'aquesta disposició, després de ser sotmesos a una anàlisi de constitucionalitat, s'**han de complementar** amb la **STC 11/1981**. Pronunciament transcendent, ja que són diversos els preceptes del RDLRT que queden derogats i molts altres han estat fortament corregits i són objecte d'una reinterpretació a fi d'adequar-se al marc constitucional.

En aquest context, el règim jurídic vigent resulta sens dubte inadequat. De fet, el Tribunal Constitucional ha retret aquesta passivitat al legislador democràtic en diverses ocasions:

Lectura recomanada

J. García Murcia (2009). "La huelga en el derecho de la Comunidad Europea: una visión desde el sistema español". *Aranzadi Social* (núm. 3, BIB 2009\488).

STC 123/1990

La constitució atorga primacia al manteniment dels serveis essencials de la comunitat sobre el dret a la vaga.

"Són clares les conseqüències que produeix en el nostre ordenament la falta de desenvolupament adequat del mandat que l'article 28.2 CE imposa al legislador, la qual cosa origina una conflictivitat innecessària amb relació a la fixació dels serveis essencials, i posa en perill tant la garantia del manteniment dels serveis essencials com l'exercici legítim del dret de vaga, la qual cosa exigeix l'establiment de procediments adequats per a assegurar la ponderació necessària dels béns constitucionals en joc" (STC 123/1990).

Encara que són múltiples les veus que insisteixen sobre la necessitat de disposar d'un règim jurídic més depurat, la veritat és que fins ara no ha estat possible. Això es tradueix en l'existència de múltiples problemes aplicatius. De manera que les importants llacunes legislatives que resten en el RDLRT queden al criteri de la interpretació dels tribunals.

STC 11/1981: "[...] el legislador, per a culminar desenvolupament de la Constitució, ha de confeccionar i elaborar aquesta llei orgànica. [...] Es pot dir que el dret de vaga al nostre país està regulat legalment en el Reial decret llei esmentat, quan no sigui contrari a la Constitució i mentre no es dicti una nova regulació per mitjà de llei orgànica".

El dret de vaga està inclòs en la relació de **drets bàsics** dels treballadors enunciada en l'article 4.1 ET.

Amb relació als funcionaris públics, sense perjudici dels que queden exclosos expressament, l'article 15 de la Llei 7/2007 de l'estatut bàsic de l'empleat públic –EBEP–, estableix el següent: "els empleats públics tenen els drets individuals següents que s'exerceixen de manera col·lectiva: c) en l'exercici del dret de vaga, amb la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat."

No obstant això, més enllà d'aquesta referència genèrica, no hi ha una concreció legal més específica (excepte el que preveuen els articles 30.2 EBEP –detracció de la retribució durant els dies de vaga; art. 95.2.1 EBEP–, imposició de sanció en cas de coartar el dret de vaga; 95.2.m EBEP –incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga), i es procedeix a una aplicació supletòria del contingut del RDLRT, reinterpretat per la jurisprudència constitucional, encara que l'àmbit d'aplicació d'aquesta última se circumscriu a les persones amb contracte de treball i al sector privat.

Això genera problemes d'aplicació importants en el sector públic, ja que les juntes de personal i els delegats de personal de la funció pública (òrgans homònims als comitès d'empresa i delegats de personal) no tenen atribuïda cap facultat en matèria de negociació col·lectiva ni tampoc de conflicte col·lectiu (art. 40 EBEP), i són els sindicats els únics capacitats en aquest àmbit per a dur a terme les facultats corresponents al dret de vaga (art. 2 LOLS).

Projecte de Llei orgànica de vaga (1993)

El 1993 es va presentar un projecte de llei orgànica per a regular el dret a la vaga, el text de la qual va arribar fins al Senat. No obstant això, el projecte va quedar paralitzat per la convocatòria d'eleccions i la dissolució consegüent de les Corts.

4. Caracterització del dret de vaga

4.1. Titularitat

El dret de vaga té una configuració complexa, ja que integra una pluralitat de facultats de titularitat i exercici **col·lectiu i individual**:

1) La **titularitat i exercici col·lectiu** es refereix a la convocatòria, identificació dels objectius, negociació i desconvocatòria de la vaga.

El Tribunal Constitucional assenyalava concretament: "Defineix el dret de vaga ser un dret atribuït als treballadors «uti singuli», encara que s'hagi d'exercitar col·lectivament mitjançant concert o acord entre ells. Per a aclarir el que s'entén per exercici col·lectiu s'ha d'assenyalar que són facultats del dret de vaga la convocatòria o crida, l'establiment de les reivindicacions, la publicitat o projecció exterior, la negociació i, finalment, la decisió de donar-la per acabada. Per això, es pot dir que si bé la titularitat del dret de vaga pertany als treballadors i que a cadascun correspon el dret de sumar-se o no a les vagues declarades, les facultats en què consisteix l'exercici del dret de vaga, quant a acció col·lectiva i concertada, corresponen tant als treballadors com als seus representants i a les organitzacions sindicals" (STC 11/1981).

La titularitat de les facultats col·lectives del dret de vaga s'atribueix a les organitzacions sindicals (art. 2.2.d LOLS), incloses les seccions sindicals (STC 61/1989); a la representació unitària de l'empresa, comitè d'empresa i delegats de personal (STC 11/1981), i, fins i tot, als titulars individuals concertats (en cas d'absència de representació sindical o unitària o divergència amb aquestes).

També s'ha admès la comissió negociadora d'un conveni col·lectiu (STS de 23 de novembre de 1979, RJ 4042). Quant als delegats sindicals, aquests no poden declarar per si mateixos la vaga, sinó que únicament poden aplicar i executar l'acord que hagi adoptat la secció sindical (Martínez Abascal, 2010, pàg. 26).

2) La **titularitat individual** comporta el dret a adherir-se a una vaga ja convocada, com el dret a no fer-ho o a abandonar-la. Cal remarcar que aquesta llibertat positiva i negativa de vaga és part integrant del contingut essencial del dret (Martínez Abascal, 2010, pàg. 7).

La vaga és "un dret subjectiu del treballador que es configura simultàniament com un dret fonamental constitucionalment consagrat, en coherència amb la idea de l'estat social i democràtic de dret". I "a cadascun dels [treballadors] correspon el dret a sumar-se o no a les vagues declarades" (STC 11/1981).

La titularitat individual correspon als treballadors assalariats, això és, a "les persones que presten a favor d'altres un treball retribuït, quan aquest dret s'exercita davant dels patrons o empresaris" (STC 11/1981), incloent el personal laboral de l'Administració o de les empreses públiques, com també els empleats públics no exclosos expressament (art. 15 EBEP).

Renúncia del dret de vaga

Un treballador individual no pot renunciar al dret de vaga (art. 2 RDLRT). No obstant això, els subjectes col·lectius ho poden fer en virtut de l'article 8.1 RDLRT.

Dret que també es reconeix per a determinats col·lectius específics de funcionaris: article 18 de la Llei 55/2003, Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut; article 39.4 de l'Estatut del personal de les Corts Generals.

No obstant això, hi ha certs col·lectius de treballadors que queden exclosos d'aquest reconeixement. D'una banda, els treballadors subjectes a una relació laboral penitenciària de caràcter especial (regulada conforme al Decret 782/2001) no tenen reconegut el dret de vaga.

I, d'altra banda, el personal contractat per empreses de seguretat no pot intervenir en vagues o conflictes laborals mentre exerceixi les funcions que li són pròpies (art. 3.1 de la Llei 23/1992).

Amb relació als estrangers, rectificant una primera regulació restrictiva de la Llei orgànica 4/2000, que regula els drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, la STC 259/2007 va declarar la inconstitucionalitat de l'incís de l'article 11.2 ("quan estiguin autoritzats per a treballar") que feia dependre el dret de vaga dels estrangers de l'autorització administrativa prèvia per a treballar. Especialment, perquè ni l'article 28.2 CE ni el RDLRT no fan cap distinció respecte als subjectes titulars del dret, sinó que tots dos el reconeixen de manera general a tots. Així doncs, segons la sentència esmentada, el terme *treballador* emprat en la Constitució espanyola s'ha d'entendre en la seva: "caracterització material, independentment de la legalitat o il·legalitat de la situació, de manera que s'hi ha incloure a tothom qui presta els seus serveis retribuïts per compte d'altri i dins de l'àmbit d'organització i direcció d'una altra persona. De manera que no resulta constitucionalment admissible l'exigència de la situació de legalitat a Espanya per a l'exercici del dret de vaga per part dels treballadors estrangers, encara que la situació anterior resulti exigible per a la formalització vàlida del seu contracte de treball."

Sense oblidar, d'altra banda, que aquest condicionament encaixaria malament amb el contingut de l'article 8.1 d) del Pacte internacional de drets econòmics, socials i culturals (1966) i l'article 6 de la Carta social europea (1961).

En concret, l'article 11 de la Llei orgànica 4/2000 (en la redacció anterior a la reforma operada per la Llei orgànica 2/2009) establí:

"1. Els estrangers tenen dret a sindicar-se lliurement o a afiliar-se a una organització professional, en les mateixes condicions que els treballadors espanyols, que poden exercir quan obtinguin autorització d'estada o residència a Espanya.

2. Igualment, quan estiguin autoritzats a treballar, poden exercir el dret de vaga."

La redacció vigent de l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/2000 (modificat per la Llei orgànica 2/2009) s'ha fet ressò del pronunciament constitucional i estableix el següent: "els estrangers poden exercir el dret a la vaga en les mateixes condicions que els espanyols."

Altres col·lectius en què el reconeixement del dret de vaga presenta particularitats rellevants són els empleats públics. En primer lloc, perquè no el tenen reconegut explícitament per l'article 28.2 CE (van ser exclosos expressament

**Concepte de vaga:
exclusió**

Queden exclosos del concepte técnicojurídic de vaga les mobilitzacions, protestes o aturades protagonitzades per estudiants, immigrants sense feina, jubilats i aturats.

de l'àmbit d'aplicació del RDLRT). No obstant això, es pot entendre que implícitament ho està en els articles 7 i 28.1 CE, ja que forma part del dret a la llibertat sindical. Per la seva banda, la doctrina entén el terme *treballadors ex art. 28.2 CE* d'una manera àmplia, considerant que només exclou les persones que no estan en situació de dependència salarial.

L'article 15.c EBEP, com s'ha apuntat, ha suplert parcialment aquesta llacuna, ja que estableix que els empleats públics tenen el dret individual a l'exercici de la vaga, amb la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat. De totes maneres convé recordar que, malgrat aquest reconeixement, de moment el dret de vaga dels funcionaris encara no té una regulació legal específica. La qual cosa s'ha intentat solucionar (no sense problemes) amb una aplicació analògica del RDLRT a les vagues de funcionaris.

Paral·lelament, convé tenir en compte que certs col·lectius d'empleats públics tenen exclòs l'exercici del dret de vaga, sobre la base que duen a terme funcions que comporten una personificació de la sobirania estatal o bé presten serveis que es poden qualificar com a "més que essencials" (Cruz Villalón, 2010, pàg. 7).

En concret, aquests col·lectius són:

1) Membres de les forces armades (article 181 i 182 de la Llei 85/1978, que aprova les reials ordenances per a les forces armades; i l'article 150 de la Llei 17/1999, de règim del personal de les forces armades); i que, així mateix, tenen limitat el dret de sindicació i associació amb finalitats reivindicatives.

No obstant això, amb relació al personal laboral dependent de l'Administració militar, s'ha de tenir en compte que "tenen els drets de lliure sindicació i vaga, amb l'abast i contingut que, en funció de l'interès superior de la defensa nacional, assenyali la normativa d'específica aplicació a aquest personal" (DA 1a. del Decret 2205/1980). I, en concret, la disposició addicional 3a. de la LOLS estableix que "el dret d'activitat sindical no es pot exercir a l'interior dels establiments militars" (entenent que aquest dret comprèn, entre altres, el dret de vaga –art. 2.2.d LOLS). La qual cosa, en interpretació de la STC 101/1991, no impedeix que es pugui exercir fora d'aquests o dins, si aquests establiments, malgrat tenir la consideració de militars, tenen un ús civil (vegeu també la STS d'11 de juny de 1997, RJ 5701). Amb relació a aquest col·lectiu, vegeu també la STC 26/1986.

2) Membres dels instituts armats de caràcter militar - Guàrdia Civil (art. 12 de la Llei orgànica 11/2007); i que, així mateix, tenen limitat el dret de sindicació (art. 11 de la Llei orgànica 11/2007), encara que no el d'associació (art. 9 de la Llei orgànica 11/2007).

3) Jutges, magistrats i fiscals i que, així mateix, tenen restringit el dret de sindicació, però no el d'associació (art. 127.1 CE; art. 401 de la Llei orgànica 6/1985, del poder judicial; i art. 54 i 59 de la Llei 50/1981 per la qual es regula l'estatut orgànic del ministeri fiscal).

Fixeu-vos que, a efectes "pràctics", si s'admetés aquest dret, l'enjudiciament de la qualificació mateixa de la vaga, com a legal o il·legal, com de les altres qüestions litigioses que en poguessin derivar, seria competència del mateix col·lectiu en conflicte. No obstant això, aquesta no és una qüestió pacífica en l'actualitat.

De totes maneres, sí pot fer vaga el personal al servei de l'Administració de justícia: secretaris, metges forenses, oficials, auxiliars i agents (art. 470.2 LOPJ; i art. 82.d Decret 1608/2005).

4) Cossos i forces de seguretat - cos nacional de policia, policia autonòmica i policia local (art. 6.6 de la Llei orgànica 2/1986, de forces i cossos de seguretat).

Finalment, amb relació als treballadors autònoms, encara que és possible que duguin a terme mesures de pressió, protesta o conflicte, des d'un punt de vista legal no es podria qualificar com una vaga, ja que aquesta institució connecta de manera molt directa amb el dret que l'article 28.2 CE limita als treballadors assalariats (STC 11/1981). Sense oblidar que, en no disposar d'aquesta cobertura constitucional, el cessament en el servei es podria qualificar com un incompliment contractual (García Murcia, 2009, pàg. 5 i 6).

Nota

Convé recordar que els treballadors autònoms no estan facultats per a fundar sindicats "que precisament tinguin per objecte la tutela dels seus interessos singulars" (art. 3.1 LOLS).

De totes maneres, s'hauria d'acceptar que puguin secundar vagues en les quals es plantegin reivindicacions conjuntes amb treballadors per compte d'altri. Afirmació que seria extensible als treballadors autònoms econòmicament dependents (Martínez Abascal, 2010, pàg. 24).

4.2. Àmbit del dret

El dret de vaga es reconeix als treballadors "per a la defensa dels seus interessos" (art. 28.2 CE) i en l'àmbit de les relacions laborals (art. 1 RDLRT). Per tant, l'àmbit per al seu exercici ni és indeterminat ni queda a la discrecionalitat dels vaguistes.

Com s'analitzarà més endavant, per al cas en què no s'ajusti a aquests paràmetres, això pot donar lloc a la declaració de vagues il·lícites. Per la qual cosa ens remetem al que s'exposarà més endavant (epígraf 6).

En aquest sentit, és important tenir en compte que: "la qualificació com a vaga d'una cessació col·lectiva i concertada en la prestació dels serveis no pot dependre de la denominació que li donin les parts sinó que depèn del seu propi contingut material" (STS de 25 de gener de 2011, RJ 2112).

4.3. Delimitació del dret - vaga sense ocupació de locals

El dret de vaga emparat legalment és el que consisteix en: "la cessació de la prestació de serveis pels treballadors afectats i sense que aquests ocupin el centre de treball o qualsevol de les seves dependències" (art. 7.1 RDLRT).

El Tribunal Constitucional ha mantingut una interpretació restrictiva del concepte ocupació. Segons la STC 11/1981, s'ha d'entendre per tal "un ingrés il·legal en els locals o una negativa il·legal de desallotjament enfront d'una ordre d'abandó legítima, però en canvi no la simple permanència en els llocs de treball". Per tant, s'admet la legalitat de les anomenades *vagues de braços caiguts*.

Per tant, qualsevol ocupació o permanència en els locals de l'empresa no és justa causa d'acomiadament, ja que ha de concórrer un incompliment greu i culpable (STS de 2 de març de 1983, RJ 1099). I, al seu torn, la mera producció d'un dany a l'empresari no és suficient, i s'exigeix que sigui buscat a propòsit, anant més enllà de la pressió ambiental que tota vaga implica (STC 72/1982).

No obstant això, l'ocupació és il·lícita quan es vulnera el dret de llibertat d'altres persones (per exemple, dels treballadors no vaguistes) o el dret sobre les instal·lacions i els béns. En tots els casos en què hi hagi un perill notori de violació d'altres drets o de producció de desordres, la interdicció de permanència als locals es pot decretar com a mesura de policia (STC 11/1981, i STS 10-3-1982, RJ 1473).

Per exemple, la STS de 20 de març de 1991 (RJ 1884) estima que la permanència dels treballadors als vestuaris fent reunions "sense produir alteracions ni desordres, ni obstaculitzar el treball dels que no van secundar la vaga" permet qualificar l'ocupació com un mitjà de publicitat pacífica de la vaga, i s'ha de declarar legal.

Per a la STS de 24 de maig de 1983 (RJ 2411), en canvi, declara il·legal la vaga amb ocupació del centre de treball quan "un nombre indeterminat de treballadors que havia entrat a la fàbrica va formar una barricada a la porta d'entrada, i va impedir la sortida, a l'arribada de tal hora, a les persones que van treballar i als directius de l'empresa o societat, desatentent el requeriment policial per a desallotjar les dependències".

En tot cas, la prohibició d'ocupació de locals o dependències no s'ha d'entendre com una regla que impedeix el dret de reunió dels treballadors, especialment, perquè es tracta d'un dret necessari per a l'exercici del dret de vaga i, sobretot, per a la solució d'aquesta. Per tant, el dret de reunió: "ha de quedar clarament preservat i el seu exercici s'ha de dur a terme d'acord amb les normes corresponents de l'ET" (STC 11/1981).

En paral·lel, també s'ha admès que el comitè de vaga sol·liciti l'entrada a l'empresa per informar als treballadors, recaptar-ne l'adhesió i comprovar la regularitat en l'actuació de l'empresa. O, dit d'una altra manera, l'empresari no es pot negar a admetre la seva entrada a l'empresa (STSJ Castella i Lleó \ Valladolid de 25 d'octubre de 2004, AS 3109).

En aquests casos, cal que es produeixi una comunicació prèvia a l'empresa (STSJ \ C-A Comunitat Valenciana 22-5-2002, JUR 269307) i que es provi de manera fefaent que l'empresa hi ha denegat efectivament l'accés (vegeu la STSJ Catalunya de 7 de febrer de 2003, JUR 222054).

Vaga amb ocupació de locals

El dret de vaga no empara un ingrés il·legal o una negativa il·legal al desallotjament enfront d'una ordre d'abandó legítima.

Lectura recomanada

Vegeu també la STS de 25 de juliol de 1990 (RJ 6472).

Lectura recomanada

Vegeu també la STS de 7 de març de 1985 (RJ 1292).

4.4. Piquets informatius

Els treballadors en vaga tenen el dret a fer-ne publicitat de manera pacífica. I, a més, poden portar a efecte una recollida de fons sense cap coacció (art. 6.6 RDLRT). Activitats que troben el fonament en les llibertats d'expressió, reunió i manifestació (STC 2/1982) i les persones que les practiquen reben el nom de **piquets**.

"El dret de vaga reconegut en l'article 28.2 CE «implica el dret a requerir d'altres l'adhesió a la vaga i a participar, dins del marc legal, en accions conjuntes dirigides a aquesta finalitat» (STC 254/1988, i ATC 71/1992 i 17/1995), o, en altres termes, encaminades a «recaptar la solidaritat de tercers»" (STC 123/1983).

En definitiva, el dret de vaga inclou "el dret de difusió i informació sobre aquesta" (STC 332/1994), i s'integra en el contingut essencial d'aquest dret de vaga el dret a "difondre-la i a fer-ne publicitat" (ATC 158/1994). Com diu aquest últim acte, amb citació de l'article 6.6 RDLRT, el "requeriment pacífic a seguir la vaga" forma part del dret que proclama l'article 28.2 CE (STC 37/1998).

Els tribunals han declarat lícit l'ús del correu electrònic corporatiu per part dels convocants d'una vaga per a fer-ne publicitat. Encara que aquest tipus de comunicació no es pot emprar per a desprestigiar l'empresa ni altres sindicats (STS de 29 de setembre de 2003, RJ 7448).

De totes maneres, aquesta facultat està limitada per la necessitat de respectar la llibertat de treball dels treballadors que no es vulguin sumar a la vaga (art. 6.4 RDLRT). I, en tot cas, convé reiterar que la publicitat que poden fer els piquets ha de ser pacífica i no coactiva. L'ús d'amenaques o coaccions pot constituir un il·lícit contractual i, fins i tot, penal (art. 315 CP, i STC 254/1988).

La jurisprudència ha entès que s'havien de qualificar com a conductes justificatives d'acomiadament les següents: els actes de violència física o verbal amb la finalitat d'impedir l'entrada a la feina (STS de 23 de desembre de 1989, RJ 9262), o impossibilitar l'accés rodat al centre de treball mitjançant la col·locació de vehicles (STS de 8 d'abril de 1985, RJ 1853). La mateixa qualificació s'ha d'estendre als supòsits en què el piquet deixa de ser informatiu per a convertir-se en coactiu (STS de 24 de març de 1987, RJ 1663).

No obstant això, també s'ha afirmat que no es pot impedir que els treballadors vaguistes vulguin explicar les causes de la vaga segons la seva versió particular i sol·licitin la solidaritat, emprant fins i tot expressions dures, que no serien admissibles en una situació de normalitat laboral, però que eliminen l'*animus injuriandi* en un clima de tensió com el que caracteritza un conflicte d'aquesta naturalesa (STS de 24 de novembre de 1987, RJ 8053).

Piquets

Els treballadors vaguistes tenen dret a fer-ne publicitat, sempre que es faci de manera pacífica, admetent-se la persuasió, però mai la violència.

Els tribunals han admès com a prova vàlida l'enregistrament d'imatges de la conducta d'uns piquets violents per part d'un detectiu privat contractat per l'empresa. Especialment, perquè "no va entorpir ni va dificultar el dret de vaga ni el de manifestació, ja que es va limitar a captar un incident concret ocorregut a la via pública, que quedava al marge d'aquells drets, i que va ser igualment captat per altres persones que també eren al lloc dels fets" (STSJ Catalunya de 8 de febrer de 2010, AS 1369). En canvi, la filmació per part de la policia d'un piquet informatiu pacífic en una vaga general sense cap tipus de necessitat o justificació, s'ha de qualificar com a contrària al dret de vaga i a la llibertat sindical, perquè podria exercir un poder dissuasiu tant sobre els piquets com sobre els ciutadans que són informats per aquests (STC 37/1998).

És important tenir en compte que el comportament il·lícit dels piquets no comporta la declaració d'il·licitud de la vaga, ja que no es poden responsabilitzar els vaguistes d'aquests comportaments (STC 254/1988). Així doncs, un piquet violent organitzat pel sindicat convocant de la vaga portarà a l'acomiadament dels membres del piquet, a la indemnització de danys i perjudicis pel sindicat i, fins i tot, a l'arrest dels integrants d'aquest piquet, però la vaga en la qual tot això hagi ocorregut podrà mantenir la qualificació de lícita.

4.5. Disponibilitat del dret de vaga i el deure de pau

El dret de vaga és un dret irrenunciable, de manera que qualsevol pacte establert en un contracte de treball consistent en la renúncia o qualsevol altra restricció en el seu exercici s'ha de qualificar com a nul.

Article 2 RDLRT: "Són nuls els pactes establerts en contractes individuals de treball que continguin la renúncia o qualsevol altra restricció al dret de vaga".

No obstant això, és possible que en un conveni col·lectiu es prevegi una renúncia al dret de vaga (art. 2 i 8.1 RDLRT, art. 82.2 TRLET i STC 11/1981). En aquest sentit, convé fer una distinció entre el deure de pau relatiu i el deure de pau absolut:

1) El deure de pau relatiu es deriva de la signatura d'un conveni col·lectiu. En efecte, durant la seva vigència les parts es comprometen a respectar-ne el contingut, acceptant la impossibilitat de fer qualsevol reivindicació que tracti de modificar-lo. Això es tradueix en la prohibició de plantejar vagues la motivació de les quals sigui modificar el contingut del conveni col·lectiu vigent (denominades *vagues novadores*). Per tant, és un compromís implícit en qualsevol conveni col·lectiu, per la qual cosa no cal que es prevegi d'una manera expressa.

Cal recordar que en el contingut de qualsevol conveni col·lectiu s'ha de distingir entre el contingut normatiu i el contingut obligacional.

Mentre que el primer es refereix a les condicions laborals pròpiament dites (regulació del salari, classificació professional, règim d'ascensos, etc.), el segon s'identifica amb el deure de pau relatiu. Un cop expirada la vigència pactada d'un conveni (excepte que les parts haguessin establert una altra causa –art. 86.3 TRLET), cal recordar que mentre que el contingut normatiu resta temporalment (art. 86.3 TRLET) fins que n'entra en vigor un de nou (el que es coneix com a **ultraactivitat** del conveni col·lectiu) l'obligacional decau. La qual cosa justifica la possibilitat d'acudir a la vaga –per exemple, per a pressionar en la negociació del nou conveni.

Contingut normatiu/ obligacional

A diferència de les clàusules normatives, amb la denúncia del conveni col·lectiu decauen les clàusules obligatòries i, per tant, el deure de pau.

No obstant això, el deure de pau relatiu no impedeix que es puguin plantejar vagues durant la vigència d'un conveni col·lectiu "no novadores". Aspecte que s'analitzarà amb més detall en l'epígraf relatiu als supòsits d'il·licitud de la vaga.

2) El deure de pau absolut, en canvi, implica el compromís de no plantejar cap tipus de vaga durant la vigència d'un conveni col·lectiu. No obstant això, és un pacte que ha de ser explícit i, normalment, s'aconsegueix a canvi que el conveni col·lectiu contingui alguna millora o compensació.

Segons la STC 11/1981 aquest tipus de compromís és constitucionalment admissible, ja que:

1) No hi ha una autèntica renúncia, com a acte definitiu i irrevocable.

2) En canvi es tracta d'una abdicació temporal i transitòria de l'exercici del dret i no del dret en si mateix.

3) A més, el compromís adquirit tampoc no es compleix gratuïtament, sinó mitjançant una compensació continguda en el conveni col·lectiu.

Seguint la interpretació de la STC 11/81, s'ha de tenir en compte que afecta els subjectes signataris del conveni i els treballadors afectats per aquest. *A sensu contrario*, els subjectes no signataris no queden afectats pel deure de pau absolut.

No obstant això, convé tenir present que la STC 189/1993 sembla haver modificat la doctrina de la STC 11/81, ja que defensa que aquest pacte "en integrar-se en el contingut obligacional del conveni col·lectiu, no té incidència en el plànol de les relacions individuals enquadrades en l'àmbit d'aplicació del conveni".

És a dir, no s'aplica als treballadors individuals, sinó només als subjectes col·lectius signataris.

5. Tramitació del dret de vaga: elements formals

La realització d'una vaga està subjecta al compliment de certs requisits de forma. Aspecte especialment rellevant, doncs, el seu incompliment pot motivar la seva declaració d'il·legalitat.

Article 11.d) RDLRT "la vaga és il·legal quan es produeix contravenint el que disposa aquest real decret llei o el pactat expressament en conveni col·lectiu per a la solució de conflictes".

5.1. Actes preparatoris

Els actes preparatoris es refereixen a la transmissió d'informació, comunicats de premsa, reunions, contactes, manifestacions i esgotament de les vies pacífiques de solució del conflicte previs a la declaració d'una vaga. No obstant això, el RDLRT no estableix regles específiques sobre aquest tema.

Per la seva banda, els interlocutors socials, per mitjà de l'ASEC-IV (art. 17), han satisfet aquesta llacuna, en exigir-se (art. 17) l'esgotament del procediment de mediació abans de la convocatòria formal de la vaga. En concret, entre la sol·licitud de mediació i la convocatòria formal de la vaga han de transcórrer, almenys, setanta-dues, sense que això impliqui l'ampliació dels terminis previstos legalment per a l'exercici del dret.

Els acords interprofessionals sobre solució extrajudicial de conflictes de les comunitats autònomes també fan derivar de la iniciació dels procediments que regulen (conciliació-mediació, arbitratge) efectes impeditius de la convocatòria de vagues, que serien il·legals en cas de contravenció.

5.2. Declaració formal de la vaga

Estan facultats per a declarar la vaga (art. 3.2 RDLRT, interpretat per la STC 11/1981):

1) Per decisió majoritària dels representants dels treballadors, conformement a les seves normes de funcionament intern i les que regeixen l'adopció d'acords en el seu si (art. 62.2, 63.1 i 65.1 TRLET).

L'article 3.2.a) RDLRT diu expressament que l'acord s'ha d'adoptar en reunió conjunta dels representants, per decisió majoritària d'aquests.

Convé tenir present que es va declarar **inconstitucional** el quòrum del 75% d'assistència a la reunió de representants que exigia el RDLRT (STC 11/1981).

2) Les organitzacions sindicals amb implantació en l'àmbit laboral al qual la vaga s'estengui (art. 2.2.d LOLS "amb implantació en l'àmbit laboral al qual la vaga s'estengui" - STC 11/1981). En aquest sentit, tractant-se de vagues sectorials o d'àmbit superior a un centre de treball, és inconstitucional l'exigència de l'article 3.1 RDLRT que l'acord de vaga s'adopti en cada centre de treball (STC 11/1981).

La **implantació** es pot mesurar pel nombre d'afiliats, pel de candidats proclamats en les eleccions a representants dels treballadors en l'àmbit de la vaga, o per la capacitat de mobilització del sindicat (en definitiva, qualsevol mitjà que faci notar la seva presència i existència real en l'àmbit de la vaga).

Exemple

La jurisprudència ha declarat lícita la vaga convocada per un sindicat minoritari els treballadors afiliats del qual ocupen una posició singular en el procés productiu (STS de 3 d'abril de 1991, RJ 3248). També s'ha admès la legitimitat d'un sindicat per a fer convocatòries malgrat no tenir afiliats en aquest àmbit (STS de 20 de juny de 1990, RJ 5495).

No obstant això, tenint en compte que el RDLRT es va promulgar en un moment en què la llibertat sindical encara no estava expressament reconeguda i que, a més, estava plantejat perquè fos gestionat per part del comitè d'empresa, s'han hagut d'adoptar múltiples mesures correctores per a facilitar la participació fluida dels representants sindicals.

Exemple

Com s'analitzarà, quant a la forma de convocatòria o la composició del comitè de vaga.

3) Directament pels treballadors afectats pel conflicte. L'acord s'ha d'adoptar en votació secreta i per majoria simple i el resultat d'aquesta s'ha de fer constar en acta.

La STC 11/1981 va suprimir el requisit que la iniciativa per a la declaració de la vaga hagi de tenir el suport d'un 25% dels treballadors de la plantilla.

5.3. Comunicació de la vaga

L'exercici del dret de vaga ha de respectar la resta de drets i béns protegits per l'ordenament jurídic, i és necessari preservar altres béns que puguin resultar afectats, especialment, els serveis essencials per a la comunitat. D'això es deriva l'obligació de notificació.

La jurisprudència constitucional ha manifestat que l'exigència de preavis és raonable i no lesiona el contingut essencial del dret de vaga: evita abusos i permet la protecció d'altres béns i drets (STC 332/1994).

Per tant, l'objectiu del preavis és evitar el caràcter sorprenent de la vaga, permetent als empresaris adoptar les mesures necessàries, i al mateix temps, permetre o facilitar la negociació que l'eviti. Ara bé, és important tenir en compte que les vagues no avisades no són *per se* il·legals, sinó que, "en ocasions, poden ser abusives". I ho són, en efecte, excepte en els casos de "notòria força major o estat de necessitat", circumstàncies excepcionals que han de provar els qui per aquesta raó no compleixin l'obligació de preavisar (STC 11/1981).

Exemple

En els supòsits d'embarcament imminent dels treballadors s'ha admès l'incompliment del preavis, ja que si s'obligués a respectar el termini previst es frustraria l'exercici mateix del dret de vaga (STS de 22 de juny de 1989, RJ 4833).

Per la seva banda, el TS ha declarat que no vicia la comunicació el fet que, després de la comunicació, s'endarrereixi la vaga o se'n redueixi la durada, si el canvi de dates es va notificar amb anticipació suficient (STS de 20 de juny de 1990, RJ 5495).

En concret, són responsables d'aquest tràmit els convocants de la vaga. I els col·lectius que han de ser informats són:

1) L'empresari (art. 3.3.1r. RDLRT), a fi que estigui advertit i encara pugui arribar a un acord que eviti finalment la vaga ja convocada i organitzar serveis mínims, etc.

2) L'autoritat laboral, per a assegurar la publicitat de la vaga i garantir els interessos públics afectats, sobretot quan afecti empreses –públiques o privades– que prestin serveis públics (STS de 25 de gener de 2011, RJ 2112). En aquest últim cas, la vaga ha de tenir la publicitat necessària perquè els usuaris del servei se'n puguin assabentar (art. 3 i 4 RDLRT).

Ara bé, aquesta obligació de comunicació no significa que quan es tracta de vagues sectorials s'hagi de notificar de manera individualitzada a tots els empresaris afectats (STC 11/1981); en canvi, n'hi ha prou que en aquests casos es comuniqui als representants dels empresaris pertinents i a l'autoritat laboral en funció del qual sigui l'àmbit territorial del conflicte (STC 13/1986).

El RDLRT exigeix un **preavis de cinc dies** naturals abans de la data d'iniciació (art. 3.3.2n. RDLRT).

Quan l'acord de declaració de vaga l'adopten directament els treballadors per votació, el termini de preavis es comença a explicar des que els representants dels treballadors comuniquen a l'empresari la celebració d'aquesta (art. 3 RDLRT).

Si la vaga afecta empreses encarregades de serveis públics, el preavis ha de ser de deu dies naturals.

En el còmput del termini no es pot incloure ni el dia del preavis ni el d'inici de la vaga (STS de 29 de març de 1995, RJ 2675).

Preavis de vaga

El preavis aspira al fet que "abans que la vaga comenci s'hagi de donar a l'altra part l'oportunitat d'atendre les demandes dels vaguistes o establir amb ells una transacció per a evitar la vaga" (STC 11/1981).

En aquest cas, els representants dels treballadors estan obligats a donar a la vaga la publicitat necessària perquè sigui coneguda pels usuaris del servei (art. 4 RDLRT). En concret, la **comunicació** ha de contenir:

- Els objectius de la vaga, de manera concreta i clara (STC 332/1994).
- Les gestions per a resoldre les diferències.
- Data d'inici i durada (per a un període de temps fix o amb una durada inicialment indefinida).
- Composició del comitè de vaga (art. 3.3.2n. RDLRT).

Notificada la vaga, el paper que pot dur a terme l'empresari és particularment controvertit, especialment, si considera que la vaga és il·legal i opta per exterioritzar la seva opinió a la resta de treballadors abans que comenci. Sobre aquest tema, els tribunals han mantingut criteris divergents. Així, d'una banda, s'ha entès que l'advertiment empresarial sobre la il·legalitat de l'exercici del dret de vaga ha estat qualificat com a il·legal pel seu caràcter coercitiu (STS de 23 de desembre de 2003, RJ 2004\2004). I, d'una altra, també s'ha considerat que les manifestacions de l'empresa (sobre la forma o el fons) no representen cap coacció o amenaça i que, en tot cas, la declaració d'il·legalitat o no d'aquestes correspon als tribunals (STS de 22 d'octubre de 2002, RJ 2003\1374).

Finalment, encara que el RDLRT no ho especifica, la vaga es pot desconvocar abans que arribi la data fixada per al seu començament. No obstant això, no hi ha regles sobre aquest tema. L'única previsió que hi ha sobre aquest tema és la que es refereix a la possibilitat que per la negociació amb el comitè de vaga es dugui a terme un pacte que posi fi a la vaga.

Ara bé, en supòsits de vaga intermitents en serveis públics (transport de metro - SAN de 18 d'octubre de 2010, AS 2011\3) o en empreses amb sistemes de treball just a temps o *just in time* (STS de 17 de desembre de 1999, RJ 2000\522), la desconvocatòria fulminant o imprevista de les aturades anunciades ha portat els tribunals a declarar-ne el **caràcter abusiu**, ja que impedia que l'empresa pogués donar treball efectiu a tots els treballadors.

5.4. Comitè de vaga

En la comunicació de vaga s'ha de reflectir la composició del comitè de vaga, la constitució del qual és necessària "i no desnaturalitza el fenomen de la vaga" (STC 11/1981).

Aquest òrgan és l'encarregat de gestionar la vaga, per a procurar la negociació i resolució del conflicte.

Les característiques del comitè de vaga són les següents (art. 5 RDLRT i STC 11/1981):

1) Ha d'estar constituït amb antelació suficient perquè la seva composició es pugui comunicar degudament quan es declari la vaga.

2) Ha d'estar compost com a màxim per dotze membres del mateix centre de treball (encara que es podria admetre que els membres del comitè de vaga no siguin treballadors de l'empresa), tret que es tracti d'una vaga d'àmbit superior a aquest; en aquest cas només s'exigeix que estigui format per treballadors inclosos en l'àmbit del conflicte (STC 111/1981).

La seva comesa consisteix a següent:

- "participar quan es facin actuacions sindicals, administratives o judicials per a la solució del conflicte" (art. 5 RDLRT); i

De totes maneres, convé tenir en compte que en la configuració legal actual el comitè de vaga no té atribuïda la legitimitat negociadora en exclusiva, i pot ser liderada directament pels mateixos representants unitaris o sindicals dels treballadors.

- "garantir durant la vaga la prestació dels serveis necessaris per a la seguretat de les persones i de les coses, manteniment dels locals, maquinàries, instal·lacions, matèries primeres i qualsevol altra atenció que sigui necessària per a la represa ulterior de les tasques de l'empresa" (art. 6.7 RDLRT).

De totes maneres, més enllà d'aquestes regles específiques, el RDLRT obvia alguns aspectes rellevants, entre altres, com el relatiu a la fórmula per a determinar-ne la composició (aspecte rellevant quan estiguin presents diversos representants dels interessos dels treballadors –essent desitjable que se segueixi una regla de proporcionalitat dels convocants), revocació dels seus membres, i les regles de funcionament intern (deliberació, etc.).

5.5. Serveis de seguretat i manteniment i esquirolatge

La defensa del patrimoni empresarial es concreta en la necessitat de prestar serveis de seguretat i manteniment durant l'exercici del dret de vaga. L'execució d'aquests serveis correspon als mateixos treballadors, per la qual cosa s'ha d'entendre que es tracta d'un sacrifici imposat per l'exercici responsable d'aquest dret fonamental, atès que no "es [pot] exercitar sense contrapartida" (STC 11/1981).

En la mesura en què els serveis de seguretat i manteniment constitueixen una limitació al dret de vaga, l'article 6.7 RDLRT que els regula s'ha d'interpretar restrictivament. Especialment perquè, en funció de la seva intensitat i del tipus d'activitat de l'empresa o procés productiu, poden comportar una neutralització efectiva del dret de vaga. Així, qualsevol extralimitació en la seva determinació constituiria una limitació il·legítima respecte a l'exercici del dret de vaga.

Lectura recomanada

Rentero Jover. *El comité de huelga en el derecho español del trabajo.* Madrid: CES.

Serveis de manteniment i seguretat

La vaga és un dret de fer pressió sobre l'empresari col·locant-se els treballadors fora del contracte de treball, però no és, ni ha de ser mai, una via per a produir danys o deterioracions en els béns de capital (STC 11/1981).

Són **serveis de manteniment** les tasques o funcions la interrupció de les quals durant la vaga pot causar un perjudici clar i greu als elements de l'empresa, o una deterioració material d'aquests d'impossible o molt costosa esmena, o qualsevol dany material irreparable, o almenys de notable gravetat, que afecti la conservació o integritat de les instal·lacions, mercaderies, maquinàries, o de tots els béns, en suma, afectes a l'activitat productiva.

De totes maneres, aquesta descripció planteja nombrosos conflictes quan es tracta de delimitar aquests serveis en un cas concret. Per això, se segueix una **regla indiciària** que bascula sobre dos pols: d'una banda, si en circumstàncies de normalitat o absència de vaga, l'activitat de l'empresa es pot suspendre diàriament o en dies festius sense cap conseqüència traumàtica; i, d'una altra, si aquesta activitat ha de continuar, fins i tot durant el cessament de l'activitat normal. En aquest últim cas, es podrà presumir que la interrupció d'aquests serveis no és tècnicament possible.

Són **serveis de seguretat** els referits a les mesures tendents a evitar robatoris, danys o agressions de qualsevol tipus deguts a fenòmens fortuïts, actes de tercers o dels mateixos vaguistes, sobre les instal·lacions de l'empresa, les seves maquinàries, matèries primeres, béns o persones.

En qualsevol cas, no es pot confondre el manteniment d'aquests serveis amb el fet que l'empresa resti oberta i en ordre durant la vaga (STC 80/2005).

La determinació de qui ha de designar els serveis necessaris no és una qüestió pacífica.

Segons la STC 11/1981, "l'adopció de les mesures de seguretat no competeix de manera exclusiva a l'empresari, sinó que hi participa el comitè de vaga, que és qui les garanteix, amb la inevitable seqüela que la vaga en què el comitè no presti aquesta participació es podrà considerar il·lícita per abusiva."

En termes similars, la STCT de 5 de maig de 1986 sosté que aquesta decisió s'ha d'adoptar conjuntament amb el comitè de vaga.

No obstant això, per a un sector de la doctrina i dels tribunals és una decisió que pot prendre unilateralment l'empresari (SSTS de 31 de març de 1982, RJ 1308, i de 8 d'abril de 1983, RJ 1822).

La designació dels treballadors concrets que han de fer aquests serveis no planteja dubtes i s'ha d'efectuar de mutu acord entre l'empresari i el comitè de vaga (STC 11/1981).

No obstant això, per al cas en què no hi hagi acord, el RDLRT no ofereix una solució. En aquest sentit, sembla raonable exigir que s'acudeixi a una solució extrajudicial. Tant l'ASEC IV com els acords autonòmics sobre solució extrajudicial de conflictes preveuen mediacions i arbitratges per a resoldre aquest tipus de situacions.

I si el desacord persisteix, els tribunals han admès que sigui l'empresari el que designi unilateralment els serveis i els treballadors que els han de prestar, sense perjudici de la revisió judicial posterior de la seva decisió (SSTS de 29 de novembre de 1993, RJ 9084, i de 28 de maig de 2003, RJ 4210).

En primer lloc, s'ha d'acudir als treballadors que voluntàriament optin per no secundar la vaga (STS de 25 de gener de 2010, RJ 3125).

L'obligació del comitè de vaga de garantir els serveis de manteniment i seguretat és una obligació de mitjans i no de resultats:

1) Si el comitè de vaga incompleix l'obligació de garantir aquesta prestació (amb una actitud passiva o contrària), l'empresari està facultat per a sancionar a tots els treballadors en vaga i no solament els que hagin incomplert l'obligació de prestar els serveis, ja que la vaga és il·lícita per abusiva (art. 16 RDLRT, i STC 11/1981). A més, es pot exigir una responsabilitat de danys i perjudicis als membres convocants de la vaga.

2) Si la prestació dels serveis de manteniment i seguretat no s'ha complert per la negativa del treballador afectat o designat, la responsabilitat és estrictament seva, i pot ser sancionat o, fins i tot, acomiadat.

En aquest últim cas, l'empresari està facultat per a substituir els vaguistes per treballadors que no estiguin vinculats a l'empresa en el moment de ser comunicada la vaga, acudint als denominats esquiroles externs (art. 6.5 RDLRT). També s'hauria d'admetre, encara que el RDLRT no ho esmenti de manera expressa, en els supòsits d'incompliment dels serveis mínims (STSJ Galícia de 23 de juliol de 2001, AS 1933).

Fora d'aquests casos, l'esquirolatge extern no està permès, ja que amb això es vol protegir l'eficàcia de la vaga. En aquest sentit, és important advertir que, com és lògic, l'ordenament jurídic no obliga l'empresari a col·laborar amb els vaguistes per a la consecució dels seus propòsits; però tampoc no pot adoptar mesures que tractin de neutralitzar els efectes "prototípics" de la vaga.

En concret, tal com s'especifica en l'article 6.5 RDLRT, "mentre dura la vaga, l'empresari no pot substituir els vaguistes per treballadors que no estiguin vinculats a l'empresa a l'hora de ser comunicada, excepte en cas d'incompliment de les obligacions que conté l'apartat núm. 7 d'aquest article".

Origen de la paraula *esquirol*

L'escriptor Josep Pla en el seu llibre *Un senyor de Barcelona*, en el qual explica les memòries de Rafael Puget, natural de Manlleu, dóna una versió de primera mà de l'origen de la paraula: "Manlleu ha jugat un gran paper en la història de la lluita social catalana. Una de les primeres vagues de Catalunya va tenir lloc al poble, en l'època del meu pare. Per substituir als vaguistes, els patrons van fer el possible perquè entressin a les fàbriques els obrers dels pobles dels voltants. Un dels pobles que va donar major contingent va ser l'Esquirol, com és anomenat popularment Santa Maria de Corcó. Aquests obrers de l'Esquirol van ser anomenats «esquirols» i aquesta paraula va ser acceptada en la terminologia social de tothom per significar el fenomen. Això pot donar una idea de la impressió que a tot arreu va fer la solució d'aquella vaga".

Esquirol

L'origen de la paraula *esquirol*, en el sentit d'algú que trenca la vaga, no ve precisament de l'animal, sinó del nom popular que es dóna a un poble català, Santa Maria de Corcó, conegut també popularment com l'Esquirol.

La prohibició que descriu l'article 6.5 RDLRT que s'ha transcrit decau si malgrat la realització de noves contractacions de fet no s'ha produït una substitució dels treballadors vaguistes (STSJ Galícia de 23 de juliol de 2001, AS 1933), o si la vaga és il·legal (STS de 23 d'octubre de 1987, RJ 6908). I de la mateixa manera si és l'empresari el que assumeix directament les tasques (STS de 18 de setembre de 1997, RJ 6387).

De totes maneres, la realitat és certament complexa, ja que el RDLRT no especifica quin criteri s'ha de seguir si se supleix la falta de mà d'obra acudint a altres empreses o a treballadors autònoms.

L'única regla clara sobre aquest tema es troba en la LETT en prohibir la formalització d'un contracte de posada a disposició amb una ETT per a substituir els treballadors vaguistes (art. 8.a LETT).

Fora d'aquests casos, hem d'acudir al criteri que ofereixen els tribunals. En termes generals, es pot afirmar que va en contra de la finalitat de l'article 6.5 RDLRT la suplantació dels treballadors vaguistes mitjançant contractes o subcontractes (STSJ Balears de 12 de desembre de 1996, AS 4062).

Per exemple, en la STS de 25 de gener de 2010 (RJ 3125), s'estima que la conducta empresarial atempta contra el dret de vaga en la mesura en què s'empren treballadors d'altres centres de treball que no estan en vaga i es recorre al servei d'altres empreses.

Tampoc no es pot admetre si es fa un ús intensiu de les empreses contractistes que ja prestaven serveis per a la principal.

Vegeu també la STSJ Andalusia\Granada de 22 de desembre de 2010, AS 2011\315).

De totes maneres, el criteri no és uniforme. Així, s'ha admès si en una relació mercantil entre una empresa principal i una contractista, aquesta última és la que està en vaga i la primera que no està afectada decideix contractar els serveis d'una altra empresa (STS de 11 de maig de 2001, RJ 5205). Tampoc no es pot qualificar com un atemptat al dret de vaga si l'empresa principal acudeix a les empreses contractistes habituals amb normalitat (STS de 15 d'abril de 2005,

RJ 4513). De la mateixa manera, si l'empresari empra mitjans tècnics que no impliquen una substitució dels treballadors (SSTS de 4 de juliol de 2000, RJ 6289, i de 27 de setembre de 1999, RJ 7304).

Vegeu la STSJ Catalunya de 3 de juny de 2008, AS 1610.

L'incompliment de l'empresari d'aquesta prohibició pot ser sancionat amb:

- 1) Una infracció administrativa molt greu (art. 8.10 TRLISOS);
- 2) La possibilitat d'obligar l'empresa a cessar en la seva conducta i a prescindir dels treballadors contractats il·legalment, per haver incorregut aquella en un comportament antisindical (art. 12, 13, 14 i 15 LOLS) i en un atemptat al dret fonamental de vaga. Es pot exigir una compensació econòmica pels perjudicis causats amb aquesta conducta (art. 182.1.d LRJS).
- 3) L'article 315.1 i 2 del Codi penal tipifica com a delictes la conducta consistent a impedir o limitar l'exercici de la llibertat sindical o del dret de vaga, "mitjançant engany o abús de situació de necessitat".

La possibilitat de cobrir l'absència dels treballadors vagues amb treballadors de l'empresa no vagues –esquirolatge intern– s'admet en determinats casos. En concret, la substitució dels vagues amb treballadors d'altres categories professionals del mateix centre (emprant la mobilitat funcional o el *ius variandi*) constitueix l'exercici abusiu d'un dret que, en principi, correspon a l'empresari, des del moment en què la seva potestat de direcció es maneja amb finalitats diferents de les que preveu l'ordenament jurídic i en una situació conflictiva, no com a mesura objectivament necessària per a la bona marxa de l'empresa, sinó per a desactivar la pressió produïda per l'aturada en el treball. Fins i tot, encara que es faci amb el seu consentiment (STC 123/1992 i 18/2005).

Conducta antisindical

Els tribunals han qualificat com a conducta antisindical la substitució dels vagues per altres treballadors de la mateixa empresa però de diferent centre de treball (STSJ Catalunya de 10 de maig de 1999, AS 6062), o àrees diferents (STSJ Catalunya de 16 d'abril de 2002, AS 1847), o d'una altra empresa del mateix grup empresarial (STS de 27 de maig de 2008, JUR 266973). Així mateix, s'han considerat lesius del dret de vaga els canvis d'horari i jornada durant l'aturada per a eludir-ne les conseqüències i la utilització del personal administratiu per a fer funcions d'envasament suplantant els vagues (STSJ Catalunya de 5 de juliol de 2002, JUR 228912). També s'ha considerat inviable que treballadors de categories superiors facin voluntàriament tasques que no els corresponen (STC 33/2011).

5.6. Serveis essencials de la comunitat

L'article 28.2 CE vincula l'exercici del dret de vaga a la necessitat d'assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat (per totes, STC 183/2006).

"La llei que reguli l'exercici d'aquest dret de [vaga] ha d'establir les garanties necessàries per a assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat" (art. 28.2 CE).

De manera que "el dret de la comunitat a aquestes prestacions vitals és prioritari respecte del dret de vaga", ja que "la vaga no pot imposar el sacrifici dels interessos dels destinataris dels serveis essencials", sense que aquesta limitació directa a l'exercici del dret de vaga es pugui qualificar com a atemptatòria al contingut essencial d'aquest dret fonamental (STC 11/1981).

L'article 10.2 RDLRT estableix que "quan la vaga es declari en empreses encarregades de la prestació de qualsevol gènere de serveis públics o de reconeguda i inajornable necessitat i concorrin circumstàncies d'especial gravetat, l'autoritat governativa podrà acordar les mesures necessàries per a assegurar el funcionament dels serveis. Així mateix, el Govern podrà adoptar amb aquesta finalitat les mesures d'intervenció adequades".

Per tant, el dret de vaga pot experimentar limitacions o restriccions, encara que mai no se'n podrà depassar el contingut essencial, fer-lo impracticable, obstruir-lo més enllà del raonable o despullar-lo de la protecció necessària.

No obstant això, aquesta és una de les qüestions més discutides i problemàtiques, ja que s'ha de tractar de trobar un equilibri entre el dret efectiu a la vaga, amb els efectes prototípics que comporta (paralització dels serveis, etc.), amb el dret dels ciutadans a mantenir en un nivell raonable el gaudi dels seus drets constitucionals. Labor certament complexa de gestionar, ja que qualsevol acció dirigida a satisfer una de les dues opcions redunda negativament en l'altra. Complicació que s'accentua, en la mesura en què el joc de pressions mútues es desplega en diversos nivells en produir-se un "llamamiento a la opinión pública que, como sujeto pasivo que soporta los efectos negativos de la huelga, se le convierte en «árbitro» informal, que ha de pronunciarse acerca de quien es el responsable de la traslación del conflicto laboral hacia ellos" (Cruz Villalón, 2010, pàg. 19).

Així doncs, **servei essencial** i **garanties precises** són els dos vectors constitucionals sobre els quals gravita aquesta limitació del dret de vaga:

1) Quant a la noció de **servei essencial**, la jurisprudència constitucional sosté que és un concepte jurídic indeterminat que ha de ser necessàriament concret, havent-se d'especificar en cada cas (STC 11/1981).

De totes maneres, aquest concepte s'ha d'interpretar restrictivament, ja que, com s'ha apuntat, no deixa de ser una limitació per a l'exercici del dret de vaga (SSTC 51/1986, 53/1986 i 43/1990) i es possible que buidi el contingut del dret de vaga o depassi la idea de contingut essencial (STC 26/1981).

Així doncs, "han de prestarse los trabajos necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que el servicio público establece, pero sin alcanzar el nivel de rendimiento habitual (STC 53/1985)" (Pico Lorenzo, 2010, pàg. 2).

Exemple

L'ús de funcionaris d'altres cossos per a suplir els que fan vaga, despatxant un nombre d'assumptes similar que en les jornades prèvies a l'aturada, s'ha de qualificar com un

STC 11/1981 i els serveis essencials

"no sembla necessari definir ara de manera detallada què s'ha d'entendre per serveis essencials".

Diferència entre serveis essencials i serveis de seguretat i manteniment

El concepte de *servei essencial* és diferent del concepte de serveis de seguretat i manteniment, ja que no es refereix a la necessitat que l'activitat productiva es pugui reprendre en acabar la vaga, sinó al fet que l'activitat productiva continuï limitadament durant aquesta (Sala Franco i Albiol Montesinos, 2000, pàg. 457).

atemptat a aquest dret fonamental, ja que l'Administració va impedir que la vaga tingués reflex en la comunitat social evitant que disminuís l'activitat administrativa - de duanes (STS\C-A de 7 de juny de 2010, RJ 5528).

Amb relació al concepte de servei essencial convé apuntar el següent:

1) No fa referència a determinades activitats industrials i mercantils de les quals derivarien prestacions vitals i necessàries per a la vida de la comunitat; tampoc a la titularitat pública o privada del servei, sinó al "caràcter del bé satisfet"; o, d'una altra manera, "a la naturalesa dels interessos a la satisfacció dels quals es dirigeix la prestació, connectant-se amb els drets fonamentals, les llibertats públiques i els béns constitucionalment protegits". Per tant, s'ha de posar l'accent en els béns i interessos de la persona.

Tampoc no s'ha de centrar el focus d'atenció en l'activitat exercida, sinó en els resultats produïts.

2) En conseqüència, *a priori*, no hi ha cap tipus d'activitat productiva que, en si mateixa, es pugui considerar essencial. Solament ho és en els casos en què la satisfacció dels béns o interessos esmentats exigeix el manteniment del servei, i en la mesura i amb la intensitat que ho exigeixi, ja que els serveis essencials no queden lesionats o en perill per qualsevol situació de vaga, i és necessari examinar en cada cas les circumstàncies que hi concorren (per totes, STC 183/2006).

3) De manera que la consideració d'un servei com a essencial no pot significar la supressió del dret de vaga dels treballadors que l'han de prestar, sinó la necessitat de disposar les mesures precises per a mantenir-lo; o, dit d'una altra manera, per a assegurar la prestació dels treballs que siguin necessaris per a la cobertura mínima dels drets, llibertats o béns que satisfà aquest servei, sense que exigeixi aconseguir el nivell de rendiment habitual ni assegurar-ne el funcionament normal (STC 183/2006).

En definitiva, com es pot advertir amb facilitat, es tracta d'una qüestió que té lloc en el casuisme pur i que dóna als tribunals un protagonisme destacat.

En qualsevol cas, com a premissa de partida, convé advertir que l'incompliment de l'empresa de dirigir-se a l'autoritat governativa competent sol·licitant l'establiment dels serveis mínims o la inactivitat o demora d'aquesta a l'hora de fixar-los no són un obstacle per a l'exercici del dret de vaga (STS de 22 d'octubre de 2002, RJ 2003\1374).

4) La noció de garanties precises, *ex art. 28.2 CE*, no va ser delimitada per la STC 11/1981. Així, descartada la seva definició, la seva concreció ha quedat supeditada a l'anàlisi de cada conflicte concret, havent-se de ponderar l'afectació que l'exercici d'aquest dret fonamental pot tenir en els béns constitucionals de la comunitat (STC 27/1989).

Determinada l'essencialitat d'uns serveis, s'infereix la necessitat que l'autoritat governativa determini els serveis mínims, per mitjà de decrets o ordres de serveis mínims (art. 10.2 RDLRT).

Segons la STC 11/1981, "el contingut de l'article 10.2 RDLRT atribuint la potestat de concreció dels serveis mínims a l'autoritat governativa no és inconstitucional, sempre que s'entengui que el subjecte de l'atribució no és genèricament l'Administració pública, sinó els òrgans de l'Estat que exerceixen, directament o per delegació, les potestats de govern" (STC 11/1981).

Especialment, perquè se'n proclama el caràcter imparcial o neutral pel que fa a les parts en conflicte.

Per tant, s'ha d'exigir que l'autoritat tingui atribuïda, directament o indirectament, responsabilitat política davant el conjunt dels ciutadans. Això és, un mandat polític representatiu. Es tracta, en definitiva, d'una facultat reservada exclusivament als òrgans de govern que exerceixen poder polític, i que, per això, poden respondre políticament davant la comunitat política, això és, els electors (per totes, STC 296/2006). D'aquesta manera s'aspira a assegurar les condicions de neutralitat i independència necessàries perquè l'atribució de la competència per a fixar els serveis mínims en cas de vaga es pugui considerar respectuosa amb el contingut del dret de vaga que reconeix l'article 28.2 CE (STC 36/2007). Per tant, queda exclosa de l'exercici d'aquesta facultat l'Administració en mancar d'aquesta responsabilitat. De manera que la determinació d'aquests per un òrgan desproveït d'aquesta naturalesa representa una lesió constitucional al dret de vaga.

STC 296/2006: "Sempre hem considerat que la fixació d'aquests no es pot abandonar, de cap manera, en mans d'òrgans que no tinguin responsabilitat política, és a dir, que no responguin davant la comunitat en el seu conjunt per unes decisions que afecten d'una manera molt important l'exercici d'un dret fonamental, com és el de vaga, d'especial transcendència per al bon funcionament de les relacions laborals en un estat social i democràtic de dret, i la marxa de serveis essencials per a aquella".

I afegeix: "només òrgans polítics que responguin davant la comunitat en el seu conjunt poden assumir la greu responsabilitat de limitar el dret constitucional de vaga de determinats ciutadans; ja que només òrgans d'aquesta naturalesa es troben estructuralment capacitats per a adoptar mesures que tinguin en compte tant els interessos dels vaguistes, com els de la ciutadania en general, assegurant, per imperatiu constitucional, el manteniment dels serveis essencials de la comunitat".

Com afirma la STC 296/2006, "aquest assegurament dels serveis essencials, que apareix com a mecanisme bàsic d'equilibri entre el seu desenvolupament del dret col·lectiu de vaga d'un grup de ciutadans i els interessos de la ciutadania en general, ha de ser responsabilitat dels qui tenen un mandat de tipus polític."

I afegeix que això és així "perquè solament ells seran capaços d'interpretar correctament les necessitats, no necessàriament confrontades, que plantegen, d'una banda, els vaguistes i, de l'altra, aquells, els interessos dels quals afecta l'exercici d'aquest dret fonamental. Així, precisament perquè l'exigència d'una apreciació equilibrada dels drets i interessos en joc requereix la imparcialitat

Serveis mínims i autoritat governativa

La STC 11/1981 va entendre que l'atribució a l'autoritat governativa de la potestat per a establir les mesures necessàries per a assegurar el funcionament dels serveis mínims no és inconstitucional.

de l'òrgan que estableix els serveis mínims, aquesta tasca no es pot delegar en els qui, atesa la seva posició de part interessada en el conflicte, no estan en posició idònia per a apreciar-ne tots els aspectes socials".

I, finalment, aclareix que "es tracta d'evitar que una decisió tan important per a l'exercici d'un dret fonamental quedi en mans de qui estructuralment no pot adoptar la posició *supra partes* que és necessària per a formular les mesures adequades que permetin, alhora, a uns exercir plenament el seu dret de vaga reconegut constitucionalment, i a altres tenir garantit el manteniment dels serveis essencials per a la comunitat".

A l'hora de delimitar què s'entén per *autoritat governativa*, el TC ha entès que tan imparcial és, en l'àrea de les seves respectives competències, l'autoritat governativa de l'Estat com l'autoritat governativa de la comunitat autònoma (STC 233/1997; en termes similars, STC 296/2006). Havent-se d'entendre inclosos (encara que fins ara no s'ha pronunciat expressament el TC) els òrgans polítics de les corporacions locals en l'exercici de les seves competències. També s'ha d'estendre als òrgans governatius que, sense ser elegits directament pels ciutadans, ho hagin estat pels seus representants (ATC 49/2004).

Per això, encara que la negociació amb els treballadors (el comitè de vaga, els sindicats convocants) és una pràctica aconsellable –i així ho entén el Comitè de Llibertat Sindical de l'OIT–, la fixació negociada dels serveis mínims, encara que desitjable, "no és un requisit indispensable per a la validesa de la decisió administrativa des del plànol constitucional" (STC 51/1986). De fet, el comitè de vaga no acostuma a participar en la determinació d'aquests serveis ni tampoc en la designació dels treballadors que hi estan adscrits.

Fins i tot, les propostes poden provenir d'una de les parts del conflicte. Com s'exposa en la STC 27/1989, si l'autoritat governativa accepta les propostes de la direcció del centre de treball afectat per la vaga, no comporta *per se* la seva inconstitucionalitat. Ara bé, aquestes seran admissibles, "sempre que la fixació dels serveis mínims provingui en última instància d'aquesta autoritat, s'ajusti als criteris de neutralitat i imparcialitat [...] i respongui, en definitiva, no als interessos empresarials, sinó a la necessitat de preservar serveis essencials de la comunitat". De manera que, "mentre es compleixin aquests requisits, que s'hagin seguit les propostes de l'ocupador pot justificar un examen més detingut i cautelós de la decisió administrativa, però no porta en si mateix la inconstitucionalitat de la mesura".

De totes maneres, una vegada concretats per l'autoritat competent, *a priori*, res no impedeix que la fixació concreta dels serveis mínims es confiï als òrgans de direcció i gestió de l'entitat afectada o discorri per les vies pròpies de l'autonomia col·lectiva (STC 26/1981). És a dir, és possible que l'empresa completi tècnicament i funcionalment les previsions de la disposició sobre manteniment dels serveis essencials (STC 53/1986) i a també s'hi pot confiar la posada en pràctica (STC 27/1989). Ara bé, en la mesura que l'autoritat governativa

STC 27/1989

En el cas concret jutjat per la STC 27/1989, s'estima, no obstant això, que els serveis mínims que disposaven del vistiplau del delegat del Govern, però que havien estat establerts en un pla elaborat per la direcció del centre de treball i el director provincial de l'Insalud, no es podia entendre que havien estat fixats per una autoritat governativa, amb els requisits de "neutralitat i imparcialitat" que resulten exigibles.

és la que té, en principi, la potestat i també el deure de determinar aquests serveis, convé tenir en compte que no és admissible que abandoni aquesta tasca (diferent de la simple execució o posada en pràctica) per a delegar-la, deixant-la en mans de l'entitat ocupadora (STC 27/1989).

Per exemple, el rector d'una universitat no es pot considerar una autoritat governativa a l'hora de fixar els serveis mínims en una vaga, sense que això comporti una vulneració de l'autonomia universitària ni del dret a l'educació (ATC 49/2004). Ni tampoc el director gerent d'un servei de salut d'un ens autònom (STC 296/2006)

En termes similars, els serveis mínims, que disposaven del vistiplau del delegat del Govern, però que havien estat establerts en un pla elaborat per la direcció del centre de treball i el director provincial de l'Insalud, tampoc no es pot entendre que han estat fixats per una autoritat governativa, ja que no concorren els requisits de "neutralitat i imparcialitat" exigibles (STC 27/1989).

Ni tampoc si per a la "posada en pràctica dels serveis mínims" l'autoritat governativa apodera la direcció del centre de treball, que no té aquest caràcter, per a fer funcions que van "més enllà de la mera execució o posada en pràctica de les mesures limitatives del dret [...] incidint en el seu propi contingut i delimitació", ja que això significaria "tant com atorgar un apoderament a la mateixa entitat afectada per la vaga incompatible amb la garantia d'imparcialitat buscada per la determinació que conté l'article 10.3 RDLRT" (STC 193/2006).

En canvi, un secretari d'estat, com que, igual que els ministres, és un òrgan superior de l'Administració de l'Estat, "gaudeix d'una posició que pot ser reconeguda com la pròpia de les autoritats polítiques" (STS\C-A de 6 de juny de 2010, RJ 5528).

Si l'òrgan que dicta els serveis mínims no està revestit de la potestat política exigida per a fer-ho, s'ha d'anul·lar la resolució dictada, sense necessitat d'entrar a valorar la constitucionalitat de la qualificació de l'essencialitat del servei ni tampoc els serveis mínims concrets decretats (STC 310/2006).

A l'hora de **concretar els serveis mínims**, seguint la STC 193/2006, convé tenir en compte que l'article 10.2 RDLRT, que permet imposar mesures limitadores, es compon de dos elements: "un, la qualificació del servei ("serveis públics o de reconeguda i inajornable necessitat"); un altre, de caràcter circumstancial ("i concorrin circumstàncies d'especial gravetat"), l'exigència del qual s'ha de predicar respecte dels dos termes de l'alternativa del primer element. No n'hi ha prou així amb la qualificació del servei per a justificar les mesures limitatives, sinó que aquestes, si s'escau, s'han d'ajustar a les circumstàncies, que han de ser, no solament greus, sinó d'especial gravetat". De fet, com afirma la STC 11/1981, l'article 10.2 RDLRT és més estricta que l'article 28 CE.

En la fixació de les garanties de manteniment dels serveis essencials, seguint l'argumentació de la STC 233/1997, l'autoritat governativa ha de ser objectiva i no vetllar pels mers interessos empresarials de les empreses o ens que presten el servei. Fins i tot, en el cas que sigui l'última destinatària de les reivindicacions dels vaguistes. La seva tasca s'adreça únicament i exclusivament a preservar els drets o béns constitucionals que satisfà el servei en qüestió, fent-los compatibles amb l'exercici del dret de vaga.

I, per això, a l'hora de fixar-los ha de ponderar el dret de vaga amb (STC 183/2006):

- la seva extensió territorial i personal;
- la durada prevista i les altres circumstàncies concurrents en la vaga;
- les necessitats concretes del servei;
- la naturalesa dels drets o béns protegits constitucionalment sobre els quals aquella repercuteix;
- els sacrificis que s'imposin als vaguistes i els que pateixin els usuaris d'aquells.

Les mesures s'han d'encaminar a garantir mínims indispensables per al manteniment o funcionament dels serveis (STC 233/1997), sense que hi hagi un procediment predeterminat (STC 27/1989).

Ara bé, com s'ha apuntat, aquest manteniment no pot significar que s'exigeixi aconseguir el nivell de rendiment habitual ni assegurar el funcionament normal del servei. En definitiva, s'ha de demanar que la proposta comporti una proporcionalitat raonable dels sacrificis imposats als vaguistes i als usuaris dels serveis, com també la necessitat que la restricció del dret de vaga sigui la mínima possible (STC 51/1986). De manera que l'interès de la comunitat ha de ser pertorbat per la vaga només fins a extrems raonables (STC 183/2006).

La decisió de l'autoritat governativa ha d'estar motivada adequadament. Requisit particularment important, ja que no deixa de ser un mitjà per a comprovar la imparcialitat necessària requerida constitucionalment a l'autoritat governativa a l'hora de restringir aquest dret.

No solament s'ha de donar una justificació especial, sinó que aquesta s'ha d'exterioritzar adequadament a fi que els destinataris coneguin les raons per les quals el seu dret es va sacrificar i els interessos als quals es va sacrificar i que, si s'escau, es puguin defensar davant els òrgans judicials.

La fixació dels serveis mínims no es pot fer en abstracte. Per tant, la motivació no pot incloure indicacions genèriques que es poden predicar de qualsevol conflicte o de qualsevol activitat, i de les quals no es pugui inferir un criteri per a enjudiciar l'ordenació i proporcionalitat de la restricció que s'imposa a l'exercici del dret de vaga.

Per exemple, com afirma la STS\C-A de 24 de maig de 2010 (RJ 5214), "És evident que el transport és un servei essencial, i que l'exercici del dret de vaga en aquest àmbit afectarà importants interessos ciutadans i econòmics, però no ho és menys que els serveis que s'imposin han de ser mínims, per a fer compatible el dret de vaga dels treballadors amb el manteniment d'un mínim dels serveis essencials. En conseqüència, s'ha de justificar de manera raonable en cada cas la determinació de la quantia dels serveis mínims, i no n'hi ha prou de justificar la importància del servei i fixar els mínims en un 66%, ja que, solament per la motivació que aquesta és la quantia adequada, els recurrents podran, com sosté la sentència recorreguda, articular la seva defensa".

Per tant, cal que s'especifiquin (STC 183/2006):

- els motius que el porten a apreciar l'essencialitat del servei;
- les característiques de la vaga convocada;
- els interessos que poden quedar afectats;
- els treballs que no es poden interrompre o la prestació dels quals s'ha de mantenir en algun grau;
- els factors o criteris la ponderació dels quals han conduït a determinar les prestacions mínimes establertes.
- No es pot deixar en mans de l'empresa la determinació del "personal imprescindible", sense contenir criteris objectius suficients, percentatges o altres referències numèriques que permetin al personal conèixer el nombre de treballadors que han de continuar en activitat durant la vaga per a mantenir els serveis essencials (STS\C-A de 9 de juliol de 2008, RJ 6747).

Exemple

La falta de justificació dels percentatges de funcionaris cridats a prestar els serveis mínims evidencia que la resolució administrativa no ha justificat el caràcter essencial dels serveis el manteniment dels quals va voler assegurar" (STS\C-A de 7 de juny de 2010, RJ 5528),

I, l'incompliment d'aquests requisits té uns efectes greus, ja que, com declara la STS\C-A de 17 de novembre de 2008 (RJ 7897), "les resolucions que fixin els serveis mínims i manquin de motivació o n'ofereixin una de caràcter genèric, vàlida per a qualsevol convocatòria de vaga o, en general, les que no considerin les circumstàncies específiques d'aquella a la qual es refereixen s'hauran de considerar nul·les per desconèixer les exigències que en aquest punt deriven de la protecció constitucional del dret a la vaga".

De fet, s'ha de tenir en compte que són freqüents els recursos davant la jurisdicció contenciosa administrativa que discrepen sobre la fixació dels serveis mínims que ha efectuat l'autoritat governativa corresponent. No obstant això, el control de l'aplicació empresarial dels serveis mínims establerts, com la designació dels treballadors concrets que els han de prestar és competència de la jurisdicció laboral (STS d'11 de juliol de 1994, RJ 6545).

L'exigència de motivació sobre l'essencialitat del servei i sobre els serveis mínims concrets decretats també adquireix una importància cabdal a l'hora d'exigir a l'òrgan governatiu una possible responsabilitat jurídica davant la jurisdicció contenciosa administrativa o el Tribunal Constitucional.

Lectura recomanada

Sobre aquest tema, vegeu també les SSTS\C-A de 17 de novembre de 2008 (RJ 7897) i de 13 de juliol de 2010 (RJ 6210).

Ara bé, qui es postuli amb dret a ser indemnitzat ha d'acreditar el perjudici que ha patit i la quantificació de la indemnització que es mereix (STS de 6 d'abril de 2009, RJ 2616).

Encara que, com ha manifestat la doctrina, no es pot afirmar que ara aquest monitoratge estigui essent efectiva i eficaç, per la tardança excessiva de la resposta judicial, que en tot cas, "anul·larà *a posteriori* la qualificació dels serveis – o de part de les seves activitats– com a essencials i la fixació dels serveis mínims que siguin abusius o desproporcionats" (Casas Baamonde, 2010, pàg. 19).

De fet, com afirma la STC 123/1990, l'anul·lació posterior de l'acte governatiu de fixació dels serveis mínims no significa necessàriament que la negativa del treballador a complir amb l'ordre empresarial d'imposició d'aquests serveis sigui legítima. Encara més, "del dret de vaga reconegut en l'article 28.2 CE no cal derivar, per tant, un dret del treballador designat per a complir un servei mínim a examinar en cada cas la legalitat de la mesura governativa i empresarial que imposen aquests serveis, i en funció d'aquest judici de legalitat, complir-lo o no complir-lo, encara que assumint en aquest últim cas el risc del resultat de la resolució judicial posterior que revisés la mesura governativa o empresarial, ja que això generaria un risc d'inseguretat i aleatorietat en el compliment dels serveis essencials que posaria en perill valors i béns constitucionalment estimats com a prevalents. La generalització d'aquest tipus de conductes representaria la prevalença de l'exercici del dret de vaga sobre el dany desproporcionat i innecessari a la pròpia comunitat (STC 51/1986) i als usuaris d'aquests serveis que implica el seu no funcionament a causa de la vaga, i els obligaria a suportar uns sacrificis innecessaris i indeguts que la Constitució exigeix evitar".

Un altre dels aspectes rellevants a tenir en compte es refereix als treballadors seleccionats efectivament per a prestar els serveis mínims. Assumint que la seva imposició implica una mesura restrictiva, no solament s'ha de procedir, com s'ha apuntat, a una fixació equilibrada d'aquests, sinó que en la mesura del possible per a la seva prestació s'hauria d'optar prioritàriament per seleccionar els treballadors no vaguistes. Per a això, caldria que l'empresa sabés abans qui secundarà l'aturada, sense que, en aquest cas, es pugui qualificar com una conducta atemptatòria d'aquest dret fonamental (Durán López, 2010, pàg. 5).

De totes maneres, res no hauria d'impedir que, si el nombre de treballadors no vaguistes és superior a l'exigit per a complir amb els serveis mínims, la prestació de serveis sigui superior a la prevista per l'autoritat governativa. Si s'entengués que els serveis mínims són màxims i únics, s'estaria vulnerant el dret individual dels treballadors de secundar la vaga o no (Durán López, 2010, pàg. 6).

D'altra banda, sense perjudici del que s'exposarà més endavant (epígraf 8), la negativa del treballador específicament designat per a complir amb els serveis essencials (o una part) pot motivar l'acomiadament o la imposició d'una sanció disciplinària. És una conseqüència lògica si es té en compte que no es poden qualificar com a treballadors vaguistes (encara que haguessin preferit secundar la vaga) i, per això, no s'ha d'admetre que duguin a terme complimentos parcials o defectuosos (Durán López, 2010, pàg. 7). També es podria donar el cas que incorri en una responsabilitat penal o, segons les circumstàncies, les responsabilitats pròpies de la funció pública.

Si l'incompliment del treballador deriva d'una ordre del subjecte col·lectiu convocant o ha estat induït per aquest, caldria entendre que la vaga és il·legal (art. 11.1.d RDLRT). L'absència d'una norma específica sobre aquest tema fa que qualsevol pretensió dirigida a exigir una responsabilitat al subjecte convocant s'hagi de canalitzar mitjançant les normes del dret comú. De totes maneres, la seva responsabilitat està molt limitada, ja que: "únicament afloraria en cas que es provés que ha induït els empleats a incomplir l'ordre sabent la il·licitud del seu consell, encaixant en el contingut de l'article 5.2 LOLS" (Fernández Fernández, 2009, pàg. 7).

En concret, l'article 5.2 LOLS estableix: "El sindicat no ha de respondre per actes individuals dels seus afiliats, llevat que es produeixin en l'exercici regular de les funcions representatives o es provi que els afiliats actuaven per compte del sindicat".

En cas d'incompliment d'aquests serveis essencials, el Govern, sobre la base de l'article 10.2 RDLRT, pot acudir a altres mesures consistentes en la substitució dels vaguistes per altres treballadors (igual que per als serveis de seguretat o manteniment) o per efectius militars o policials (en virtut de l'article 51.1 CE), podent arribar, fins i tot, en el cas de l'estat d'alarma, a la mobilització del personal laboral.

Si s'arribés al cas extrem de declaració de l'estat d'excepció o de setge, fins i tot es podrien suspendre els drets de vaga i de plantejament de conflictes col·lectius (art. 23 Llei orgànica 4/1981, sobre estats d'alarma, setge i excepció).

6. Il·licitud de la vaga

La declaració de licitud o il·licitud de la vaga, amb el consegüent naixement o no del dret fonamental, només té lloc *a posteriori* –una vegada que s'ha desenvolupat i que s'han adoptat les iniciatives corresponents per a l'empresa o els treballadors. En la pràctica, això significa que les vagues es fan sense que se sàpiga amb certesa si estan emparades per l'ordenament jurídic.

En virtut del RDLRT, degudament interpretat per la STC 11/1981, s'estableixen certes motivacions que poden implicar la **il·licitud de la vaga**:

1) Quan s'iniciï o se sostingui per motius polítics o amb qualsevol altra finalitat aliena a l'interès professional dels treballadors afectats (art. 11.a RDLRT).

La vaga política no va dirigida contra un ocupador sinó contra una autoritat pública. En conseqüència, es pot afirmar que el treballador actua no com a treballador, sinó com a ciutadà.

No obstant això, no totes les vagues polítiques presenten una configuració uniforme. El Comitè de Llibertat Sindical de l'OIT distingeix entre "vaga política pura" – la que va dirigida a contra la política del govern sense que el seu objecte sigui un conflicte de treball – la prohibició de la qual no considera atemptatòria de la llibertat sindical; i la "vaga d'imposició economicopolítica o vaga política amb transcendència laboral" –dirigida contra la política del govern que ha pres una mesura que té a veure amb les relacions de treball – la licitud de la qual s'admet perquè està garantida pels convenis de l'OIT.

Encara que la STC 11/1981 sosté que la "vaga és una mesura de pressió dels treballadors enfront dels empresaris" i que "no ens trobem davant el fenomen de la vaga protegit per l'article 28 CE quan es produeixen pertorbacions en la producció de béns i de serveis o en el normal funcionament d'aquests últims amb la finalitat de pressionar sobre l'Administració pública o sobre els òrgans de l'Estat"; posteriorment, ha matisat aquesta afirmació i ha sostingut que "la protesta contra la política econòmica i social del govern no es pot qualificar per cap concepte com una acció reivindicativa aliena als interessos dels treballadors" (STC 36/1993).

Aquesta matisació ha estat assumida pels tribunals espanyols, ja que admeten les vagues referides a actes dels poders públics que guarden relació amb els interessos socials dels vaguistes (declarades contra l'atur, retallada de les pensions, etc.), sempre que siguin de curta durada (STS d'1 de febrer de 1991, RJ 1094).

Lectura recomanada

Matía Prim (1996). *El abuso del derecho de huelga*. Madrid: CES.

Posicionament empresarial davant la vaga política

Des de la perspectiva empresarial, la vaga política és especialment complexa, ja que significa suportar un conflicte que no ha causat i del qual no pot satisfer les pretensions, però paga.

Vagues polítiques

Els tribunals espanyols han admès la legalitat de les vagues polítiques vinculades a interessos socials dels vaguistes sempre que siguin de curta durada.

Per contra, s'han de qualificar com a il·legals les vagues que actuïn desproveïdes de qualsevol motivació professional o que sigui irrelevant. De fet, les vagues insurreccionals estan castigades penalment (art. 315 Codi penal).

2) Quan sigui de solidaritat o suport, tret que afecti l'interès professional dels qui la promoguin o sostinguin (art. 11.b RDLRT).

La STC 11/1981 afirma que l'adjectiu *professional* que empra l'article 11.b) RDLRT s'ha d'entendre referit als interessos que afecten els treballadors com a tals, no naturalment com a membres d'una categoria professional específica.

Així doncs, només són vagues il·lícites les que:

- persegueixen interessos totalment aliens als dels treballadors com a tals;
- les que no afecten els vaguistes ni directament ni indirectament; i
- les que no responen a objectius que els ens sindicals considerin en un moment donat dignes de protecció.

A França, s'estableix una distinció entre la solidaritat interna i l'externa (s'és més restrictiu respecte de la segona).

Interna: declarada en suport d'acomiadaments efectuats en la pròpia empresa en vaga.

Externa: la que es refereix a mesures adoptades en organitzacions empresarials alienes a la dels vaguistes.

A Espanya, la jurisprudència ha admès la legalitat d'una vaga convocada perquè es readmetin els treballadors acomiadats improcedentment, argumentant que amb la vaga es defensava "no solament l'interès particular dels acomiadats sinó el general de tota la plantilla" (STS de 24 d'octubre de 1989, RJ 7422).

3) Quan tingui per objecte alterar, dins del seu període de vigència, els pactes en un conveni o l'establert per laude (art. 11.c RDLRT).

La renúncia de la vaga a nivell col·lectiu, com s'ha apuntat amb anterioritat, és lícita, i s'ha de distingir entre el deure de pau relatiu i l'absolut:

Durant la vigència d'un conveni col·lectiu està vigent el deure de pau relatiu. la qual cosa es tradueix en la prohibició de plantejar vagues novadores. No obstant això, si el deure de pau relatiu impedeix que es puguin plantejar vagues que vulguin modificar els pactes, res no obsta que s'hagin de qualificar com a lícites les que no persegueixin aquest objectiu.

La STC 11/81 estableix que "res no impedeix la vaga durant el període de vigència del conveni col·lectiu quan la seva finalitat no és estrictament la d'alterar el conveni".

En concret, malgrat la vigència d'un conveni col·lectiu i, per tant, són lícites les vagues fonamentades en els motius següents:

a) Reclamar una interpretació o aplicació del conveni col·lectiu: és admissible perquè no es tracta de modificar els termes del conveni, sinó justament de fixar-los.

Observació

Convé tenir present que la legalitat d'aquestes vagues està limitada per la impossibilitat de plantejar una vaga havent iniciat el procediment de conflicte col·lectiu de treball que preveu el RDLRT (art. 17.2) o acords interprofessionals sobre solució de conflictes col·lectius. L'article 18.3 ASEC IV estableix que "una vegada formalitzat el compromís arbitral les parts s'han d'abstenir de [...] acudir a la vaga o al tancament patronal".

b) Exigir reivindicacions que no impliquin la modificació del conveni col·lectiu: es tracta d'una modalitat admissible, ja que tampoc no hi ha una modificació del conveni si s'exigeix alguna cosa que no té res a veure amb aquest.

No obstant això, aquesta disposició s'ha de complementar amb el contingut dels articles 83, 84 i 89.1 TRLET.

No obstant això, el problema és determinar en la pràctica quan ens trobem davant una reclamació d'una circumstància no prevista en el conveni col·lectiu i quan es tracta d'una subversió del que preveu el conveni col·lectiu vigent –alteració dels pactes.

c) Exigir una alteració del conveni en els casos en què aquest hagi estat incomplert per la part empresarial.

d) També es pot plantejar una vaga lícita si s'ha produït un canvi absolut i radical de les circumstàncies presents en el moment del conveni col·lectiu i que, per tant, justifica la revisió dels pactes (aplicació de la clàusula *rebus sic stantibus*).

En qualsevol cas, es tracta d'un supòsit veritablement excepcional i molt menys freqüent que els descrits anteriorment.

4) Quan es produeixi contravenint el que disposa el RDLRT, o el pactat expressament en un conveni col·lectiu per a la solució de conflictes (art. 11.d RDLRT).

Es tracta d'una modalitat d'il·legalitat que la norma no especifica a l'excés. Encara que en una primera lectura, es podria entendre que la il·legalitat sorgeix de qualsevol contravençió, substantiva o adjectiva del RDLRT o del conveni col·lectiu d'aplicació, sembla que s'està enfocant cap a infraccions de procediment.

Vaga durant la vigència d'un conveni col·lectiu

Malgrat la vigència d'un conveni col·lectiu (i del deure de pau relatiu) és possible fer vagues legals.

Exemple

La doctrina judicial ha estimat que una vaga motivada per la negativa de l'empresa a negociar un pacte d'empresa estant vigent un conveni col·lectiu no és il·lícita (STSJ País Basc de 20 de maig de 2008, AS 1593).

De totes maneres, no es pot afirmar que qualsevol contravençió de la norma legal o pactada permeti la declaració de la vaga il·legal. Atenent al que s'ha exposat fins ara es poden identificar les situacions següents que comportarien la il·legalitat de la vaga, amb les matisacions degudes:

- **Vaga amb ocupació de locals.** L'article 7.1 RDLRT prohibeix l'ocupació dels vaguistes del centre de treball o de qualsevol de les seves dependències. Supòsit que ja s'ha analitzat amb anterioritat.
- **Vagues per sorpresa.** És a dir, les efectuades sense respectar el termini de preavís.

Exemple

Una aturada en l'activitat laboral d'un dia complet en suport d'un company mort en un accident de treball avisada el dia abans és un incompliment del deure de preavís i, per tant, la vaga s'ha de qualificar com a il·legal (STS de 25 de gener de 2011, RJ 2112).

No obstant això, com s'ha analitzat, cal recordar que aquest és un requisit que ha estat relativitzat per la STC 11/1981.

D'altra banda, amb relació a les vagues intermitents, encara que –com s'analitzarà– s'ha admès la seva legalitat, tret que es demostrï que el seu exercici és abusiu, és possible que se'n declari la il·legalitat si la desconvocatòria d'algun de les aturades previstes és fulminant.

I aquesta conducta pot produir un dany avaluable, especialment en "les empreses l'activitat de les quals consisteix en una producció (o prestació de serveis en el cas ara jutjat) de flux continuat perquè la convocatòria permet a l'empresa acomodar el pla de producció tenint en compte les hores d'aturada, sobretot si en els dos casos es constata la reacció empresarial advertint d'això, de manera que la desconvocatòria immediata d'un lapse temporal de vaga intermitent no constitueix, pel seu efecte, un dret de vaga, sinó una mesura de conflicte diferent de la vaga que resulta abusiva o contrària a l'ordenament jurídic".

Exemple

Els tribunals, han estimat que la desconvocatòria sorprenent d'una de les aturades previstes en una vaga intermitent en una companyia ferroviària mantenint les posteriors evidències que aquesta conducta pretenia deixar sense efecte els serveis mínims previstos "trencant, d'aquesta manera, l'equilibri de sacrificis exigits per a l'exercici legítim del dret de vaga", podent-se apreciar mala fe en l'actuació del sindicat convocant (SAN de 18 d'octubre de 2010, AS 2011\3).

- **Incompliment dels serveis mínims i de manteniment.** La declaració d'il·legalitat de la vaga està vinculada a l'incompliment de les obligacions que incumbeixen específicament el comitè de vaga (i no les que corresponen als treballadors considerats individualment). Assumint aquesta premissa, la vaga s'ha de declarar il·legal si el comitè de vaga no ha efectuat de bona fe una diligent activitat de vigilància dels serveis i d'advertiment als treballadors incomplidors de les conseqüències dels seus actes.

Finalment, hi ha dues situacions que, en principi, no podrien motivar la declaració d'il·legalitat de la vaga:

Incompliment del RDLRT i vaga il·legal

No tot incompliment del contingut del RDLRT comporta la declaració d'il·legalitat de la vaga.

- **Piquets informatius.** El comportament il·lícit dels piquets informatius no pot comportar la il·licitud de la vaga, ja que el delictes de coaccions és personal i no es pot responsabilitzar a altres –els vaguistes– pel comportament il·lícit dels membres del piquet (STC 254/1988 i 332/1994).
- **Incompliment dels serveis essencials.** En la mesura en què el comitè de vaga no participa en la determinació d'aquests serveis ni tampoc en la designació dels treballadors que hi estan adscrits, és difícil que es pugui decretar la il·licitud de la vaga, ja que l'incompliment només pot provenir del treballador designat concretament per a exercir-los (sense perjudici de la responsabilitat en què pogués incórrer per la seva conducta).

5) Vagues abusives (art. 7.2 RDLRT).

L'article 7.2 RDLRT declara que: "les vagues rotatòries, les efectuades pels treballadors que presten serveis en sectors estratègics amb la finalitat d'interrompre el procés productiu, les de zel o reglament i, en general, qualsevol forma d'alteració col·lectiva en el règim de treball diferent de la vaga es consideren actes il·lícits o abusius."

Segons la STC 11/81, el contingut essencial del dret de vaga consisteix en una cessació del treball, en qualsevol de les manifestacions o modalitats que pot revestir. Per tant, no comprèn altres alteracions col·lectives del règim del treball diferents de la cessació del treball. Així, les modalitats de vaga que preveu l'article 7.2 RDLRT no es troben compreses en la llista de l'article 11 RDLRT com a vagues il·legals. De manera que, pel que fa a aquestes, s'estableix una presumpció d'il·licitud. Això significa que els vaguistes que han emprat aquesta modalitat de vaga poden tractar de demostrar que no ha estat abusiva.

S'entén que la vaga ha estat abusiva si (STS de 6 de juliol de 1990, RJ 6072):

- Produeix un dany greu a l'empresa.
- El dany produït és irracional, en funció de les exigències de la pròpia activitat conflictiva –tenint en compte que qualsevol vaga *per se* produeix una dany a l'empresari.
- Concorre una intencionalitat palesa dels vaguistes de produir-lo.

Més enllà dels supòsits enunciats en l'article 7.2 RDLRT com, per exemple, les vagues intermitents, la presumpció és de licitud, i correspon a l'empresari provar-ne el caràcter abusiu (STC 72/1982, i STS 6-7-1990, RJ 6072). I, en aquest sentit, per les exigències inherents a la pressió que tota vaga comporta, aquesta presumpció s'ha de combatre, si escau, demostrant no solament que s'han

generat més danys, sinó que aquests són greus i els vaguistes els han buscat intencionadament més enllà del que és raonablement volgut per la mateixa activitat conflictiva (STC 41/1984 i 148/1993).

En concret, és l'empresari el que ha d'aportar la base fàctica de "la desproporció entre els danys produïts a l'empresari i els sacrificis assumits pels vaguistes" (STS de 30 de juny de 1990, RJ 5551).

Més concretament amb relació a les **vagues intermitents**, la jurisprudència sosté que: "és una modalitat vaguística que no està prevista expressament en les relacions de vagues il·legals o de vagues abusives que contenen els articles 7.2. i 11 RDLRT. El Tribunal Constitucional i el Tribunal Suprem han tingut ocasió d'assenyalar, no obstant això, que aquesta alternança o successió d'hores o jornades de vaga amb hores o jornades de treball, dins d'un conflicte col·lectiu únic, no constitueix en principi un supòsit de vaga abusiva, però que es pot qualificar com a tal quan el desenvolupament de les aturades intermitents produeix un dany desproporcionat a l'altra part de la relació de conflicte" (STS de 17 de desembre de 1999, RJ 2000\522).

De fet, els tribunals sostenen que "seria absurd prohibir [la vaga intermitent] quan és una alternativa a la clàssica vaga contínua sovint menys nociva per a l'empresa, o els usuaris dels serveis en permetre la negociació i reconsideració consegüent de postures en els períodes intermedis, la qual cosa fa més previsible i evitables les disfuncionalitats en afegir, al preavis del seu inici, l'avis de cada activació" (STS de 17 de desembre de 1999, RJ 2000\522).

7. Fi de la vaga

El RDLRT preveu tres maneres de **finalitzar una vaga**:

1) L'article 8.2 RDLRT estableix que en qualsevol moment els treballadors poden donar per acabada la vaga. Desistiment que es pot fundar en diversos motius: consecució de les reivindicacions que van motivar la vaga; fi de la capacitat de resistència; o bé per haver-se sotmès a un procediment de solució de conflicte col·lectiu (administratiu –art. 17.2 RDLRT; o bé per disposició d'un acord interprofessional sobre solució de conflictes col·lectius, etc.).

STS de 17 de desembre de 1999, RJ 2000\522

En una vaga intermitent el desistiment n'ha d'afectar la totalitat i no les aturades que s'intercalen amb el treball efectiu.

2) Per pacte entre les parts en conflicte. L'exercici del dret de vaga no impedeix que durant el seu transcurs les parts puguin negociar. De fet, l'article 8.2 RDLRT estableix que "les parts han de negociar per a arribar a un acord", procés en el qual la Inspecció de Treball pot exercir una funció de mediació (art. 9 RDLRT).

No obstant això, convé tenir en compte que depenent de la motivació de la vaga (per exemple, si és política o de solidaritat), no hi pot haver cap negociació.

El pacte que posa fi a la vaga té la mateixa eficàcia que l'acordat en un conveni col·lectiu, en funció de la legitimitat dels negociadors (art. 8.2 RDLRT).

Sobre aquest tema, es poden preveure instruments de mediació per mitjà del conveni col·lectiu (recordem que l'ASEC IV exigeix la mediació abans de la comunicació de la vaga –art. 17).

D'altra banda, la Inspecció de Treball té una atribució empresa sobre aquest tema (art. 9 RDLRT i art. 3.3 de la Llei 42/1997 ordenadora de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social).

3) L'article 10.1 RDLRT (degudament interpretat per la STC 11/1981) preveu la possibilitat que la vaga ("ordinària" o que afecti serveis essencials) acabi mitjançant un arbitratge obligatori acordat pel Govern, a proposta del Ministeri de Treball, exigint-se que l'àrbitre sigui imparcial.

En aquest sentit, la doctrina ha criticat que no es faci esment a la possible participació de l'administració autonòmica.

Es tracta, sens dubte, d'un supòsit excepcional en la defensa dels interessos generals de la comunitat i que s'ha d'interpretar de manera restrictiva, precisament, perquè representa una limitació d'un dret fonamental (Vega López, 2003, pàg. 268)

No obstant això, aquesta manera d'acabar només es pot donar si concorren les circumstàncies següents:

- durada o les conseqüències de la vaga,
- posicions de les parts; i
- un perjudici greu per a l'economia nacional.

Sobre aquest tema, la jurisprudència ha declarat que l'arbitratge només es pot imposar si es donen **tots** els requisits (STS de 9 de maig de 1988, RJ 4075).

Exemple

Per exemple, s'ha estimat que no concorren si l'aturada només s'havia perllongat durant tres dies (STS País Basc de 23 de setembre de 1998) o quinze dies (STS de 9 de maig de 1988, RJ 3578).

8. Efectes de la vaga sobre la relació laboral del vaguista

8.1. Efectes de la participació en una vaga legal

L'exercici del dret de vaga, malgrat constituir un incompliment voluntari del contracte de treball, porta implícita una cessació temporal, que desemboca en un alliberament recíproc de les prestacions contractuals fonamentals.

La vaga com a incompliment contractual voluntari

Es tracta d'una solució que altera el sistema extintiu tradicional, ja que, malgrat l'incompliment voluntari que qualsevol vaga porta implícit, l'ordenament jurídic la tracta d'una manera diferent que els altres incompliments imputables (Alonso Olea, 1956, pàg. 214).

8.1.1. Suspensió de la relació de treball i efectes sobre la retribució i els permisos retribuïts

Per tant, l'ordenament jurídic priva d'eficàcia l'incompliment contractual, que queda absolutament desvirtuat, perquè "por encima de la supuesta ilicitud contractual, se halla el ejercicio de un derecho fundamental reconocido a los trabajadores que permite se proceda lícitamente a la abstención de la prestación laboral, esto es, a situarse fuera del contrato para conseguir las reivindicaciones planteadas" (García Blasco, 1983, pàg. 131 i 132).

Segons la STC 11/1981, "el contingut essencial del dret de vaga consisteix en «una cessació del treball, en qualsevol de les manifestacions o modalitats que pot revestir». O, dit d'una altra manera, «el dret dels vaguistes és un dret d'incomplir transitòriament el contracte»".

No obstant això, convé precisar que la realització d'una vaga atípica (vaga de zel o reglament, de baix rendiment, etc.), això és, que no comporti una cessació de treball, no té cabuda en el concepte legal de vaga a efectes suspensius. La qual cosa probablement evidencia les limitacions del model articulat pel RDLRT.

Per tant, l'efecte bàsic de la vaga legal és la suspensió de la relació de treball, amb la interrupció consegüent de les obligacions respectives de treballar i remunerar el treball (art. 6.2 RDLRT i art. 45.1.1 TRLET).

Més específicament, l'exercici del dret de vaga, des de la perspectiva de la **retribució i els permisos retribuïts**, comporta el següent:

- **No es percep el salari corresponent als dies no treballats** (afecta el salari base, complements, pagues extraordinàries i participació en beneficis –STS de 18 d'abril de 1994, RJ 3256).

Ara bé, amb relació a les pagues extraordinàries l'empresari **no està autoritzat** per a "anticipat descomptes futurs per un pagament salarial que no s'ha anticipat" (STS de 26 de maig de 1992, RJ 3605);

Fins i tot als treballadors que tinguin la condició d'alliberats sindicals, se'ls ha de fer el descompte oportú, sempre que el seu sindicat opti per suspendre'ls les llicències sindicals per acumulació d'hores sindicals i voluntàriament secundin la vaga (STS de 6 d'abril de 2004, RJ 5150).

En general, el descompte s'ha de fer pel mòdul salari-dia, tret que en l'empresa estigui implantada una distribució irregular de la jornada; en aquest cas, s'ha de procedir-se a un descompte de salari-hora multiplicat pel nombre d'hores al dia de vaga (STS de 4 d'octubre de 1995, RJ 7192).

- **La vaga provoca la pèrdua proporcional del salari que correspon al descans setmanal** (STS de 24 de gener de 1994, RJ 370).

Respecte a la retribució de les festes laborals anuals (art. 37.2 TRLET), només són aplicables els descomptes proporcionals per vaga si coincideixen en la mateixa setmana que s'hagi produït l'aturada (STS de 18 d'abril de 1994, RJ 3256). Per contra, queda exclosa la possibilitat de reducció proporcional respecte de la retribució dels dies festius que quedin fora de la setmana en la qual es va efectuar la vaga.

No obstant això, si la vaga coincideix amb el dia de descans intersetmanal (que no és diumenge), el treballador no té dret a la seva remuneració (STS de 13 de març de 2001, RJ 3178)

En tots dos casos (descans setmanal i festius) la vaga només afecta la retribució, sense repercutir per tant en el període de descans del treballador.

- **Quant a les vacances, regeix el "principi d'impermeabilitat"**. Això és, aquest període de descans anual no es veu afectat per l'exercici del dret de vaga, ni en la durada ni en la retribució (STS de 24 de gener de 1994, RJ 370).

En aquest sentit, no seria admissible que aquesta regla fos desvirtuada per un pacte col·lectiu (Sala Franco i Albiol Montesinos, 2000, pàg. 486).

- **Encara que el treballador no vaguista no pugui prestar els seus serveis com a conseqüència de la vaga, l'empresari continua obligat a abonar el salari** (STS de 20 de juny de 1995, RJ 5630).

Caixes de resistència

A Espanya (no així als EUA o als països nòrdics) és poc freqüent que els sindicats prevegin ajudes econòmiques als vaguistes en substitució del salari, amb l'objecte d'incrementar la resistència dels treballadors en vaga.

Vaga, tancament patronal i conseqüències retributives

Des de la perspectiva de les conseqüències sobre les retribucions del treballador, la vaga i el tancament patronal no són equiparables (STS de 19 de març de 2001, RJ 3386)

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que és inconstitucional que l'empresari procedeixi al descompte que correspongui simplement tenint en compte l'afiliació sindical dels treballadors, que l'empresa coneixia a l'efecte de procedir al descompte mensual de la quota sindical; sense esbrinar, per tant, si efectivament cada treballador ha participat en la vaga (STC 11/1998 i 45/1999).

8.1.2. Exercici del dret de vaga i immunitat

És consubstancial al dret de vaga la **configuració d'un àmbit de "immunitat"**, consistent en les manifestacions següents:

- La tutela del dret de vaga es pot sol·licitar davant el Tribunal Constitucional mitjançant el **recurs d'empara** (art. 53.2 CE).
- La **tutela jurisdiccional pels tribunals ordinaris, preferent i sumària** (art. 53.2 CE), es pot sol·licitar mitjançant la modalitat processal de la tutela dels drets de llibertat sindical i altres drets fonamentals davant la jurisdicció social (art. 177 a 184 LRJS).

No obstant això queden excloses d'aquesta modalitat processal, entre altres, les demandes d'acomiadament i les extintives en general, que s'han de tramitar mitjançant la seva pròpia modalitat processal (art. 184 LRJS).

- L'exercici del dret de la vaga no extingeix per si mateix el contracte de treball (art. 6.2 RDLRT).
- L'empresari no pot sancionar el treballador pel seu exercici ni tampoc pot resoldre el contracte al·legant un incompliment contractual (art. 6.1 RDLRT) o computant les faltes d'assistència a l'efecte de l'article 52.d) TRLET.
- Si l'empresari sanciona o acomiada el treballador per l'exercici del dret de vaga, aquesta decisió s'ha de qualificar com a nul·la, per lesiva d'un dret fonamental (art. 53.4 i 55.5 TRLET; art. 108.2, 115.2, 122.2.c i 123.2 LRJS).
- L'empresari tampoc no pot adoptar com a represàlia mesures organitzatives empresarials com, per exemple, un trasllat, etc. (STC 90/1997).
- L'emissió de comunicats informatius als empleats o a l'opinió pública sobre la licitud o il·licitud de la vaga per part de l'empresari es pot qualificar com un atemptat a l'article 28.2 CE, ja que es pot qualificar com una comunicació coercitiva (encara que no és una qüestió totalment pacífica).
- El temps de permanència en vaga computa a l'efecte de l'antiguitat del treballador.

Vegeu també

Vegeu l'apartat 5.3.

- D'altra banda, seria inconstitucional que, a fi de dissuadir els treballadors d'exercir aquest dret fonamental, es prevegin les denominades **primes anti-vaga** (STC 189/1993).

En concret, sosté que atempta contra l'article 28.2 CE "un incentiu que tracti de recompensar l'autolimitació a participar en la vaga, atorgant a aquesta un efecte negatiu més gran que el que cal atribuir en raó de la proporcionalitat dels sacrificis" (STC 189/1993).

Ara bé, s'admet que mitjançant el conveni col·lectiu es prevegin mesures que tractin de combatre l'absentisme (**prima antiabsentisme**), sempre que "no gravin especialment la pèrdua del temps emprat pel treballador en la vaga" (STC 189/1993), o bé no es procedeixi al seu descompte total, havent-se de fer una reducció proporcional en funció de la durada de la vaga (STS de 26 de maig de 1992, RJ 3605).

No obstant això, el conveni col·lectiu ha d'especificar d'una manera explícita que els dies de vaga es conceptuen com a dies d'absència al treball, i no és vàlida una referència genèrica. Per exemple, en l'expressió prevista en el conveni "independentment de la causa de l'absència" no cal entendre que queden compreses les absències motivades per una vaga (STS de 15 de novembre de 2007, RJ 2008\302).

Per exemple, és constitucional que es procedeixi al descompte d'un plus d'assistència com a conseqüència de la realització de vaga, sempre que aquest tractament sigui el mateix per a altres supòsits d'absències justificades (STS de 26 d'abril de 2004, RJ 3660).

Com afirma la STC 189/1993, una "prima antiabsentisme" prevista en un conveni col·lectiu "no està directament i únicament connectada a l'exercici del dret de vaga, ni es perd pel simple fet de qualsevol absència per vaga. No és un incentiu que tracti de recompensar l'autolimitació a participar en la vaga, atorgant a aquesta un efecte negatiu més gran que el que cal atribuir en raó de la proporcionalitat dels sacrificis. Al contrari, l'incentiu paccionat constitueix un instrument dissuasiu de les absències laborals, que no grava especialment la pèrdua del temps emprat pel treballador en la vaga. El nombre d'absències per vaga es dilueix en el còmput global d'absències com una causa més sense que tingui una repercussió especial. Tant integren l'índex d'absentisme les baixes intermitents per malaltia o accident com les absències degudes a la vaga, i lucren de la mateixa manera el percentatge mínim d'absentisme a l'efecte de reportar l'incentiu controvertit".

- L'adopció empresarial de mesures que es puguin qualificar d'obstaculitzadores de l'exercici del dret de vaga pot implicar l'obligació d'abonar una indemnització de danys i perjudicis (STS de 23 de desembre de 2003, RJ 2004\2004). No obstant això, "és totalment necessari no solament que el sindicat al·legui en la seva demanda els fets i circumstàncies en què funda la petició d'indemnització, sinó també que hagin quedat acreditats, si més no, indicis o punts de suport suficients en els quals es pugui assentar una condemna d'aquesta mena" (STS de 6 d'abril de 2004, RJ 5150).
- Com a contrapunt a l'exposat, convé tenir en compte que, encara que la suspensió de la relació de treball en aquests supòsits exonera les parts contractuals d'abonar el salari i de treballar respectivament, els efectes del

contracte continuen vigents en el restant. I, per això, per exemple, el treballador ha de mantenir els deures de sigil, de discreció professional i de bona fe, com també la prohibició de concurrència deslleial.

8.1.3. Exercici del dret de vaga i Seguretat Social

Un aspecte important a tenir en compte, des d'un punt de vista pràctic, és el relatiu a la **dinàmica de l'exercici del dret de vaga** i, en concret, l'acte en virtut del qual el treballador s'adhereix a l'acció col·lectiva.

És un aspecte crucial, i al seu torn, summament complex de determinar, ja que, entre altres aspectes, com s'ha analitzat, se'n deriva la possibilitat o no de l'empresari de treure la part del salari corresponent.

L'absència d'una regulació específica en aquest sentit, especialment, quant a les formalitats a seguir, fa pensar que no hi ha cap requisit formal sobre aquest tema, per la qual cosa és l'empresari el que ha de deduir del comportament del treballador si hi participa o no. De manera que, l'empresari ha d'interpretar la no-assistència a la feina com un indicatiu de participació, i recau sobre el treballador la càrrega de demostrar el contrari (Rodríguez Copé, 2004, pàg. 295).

Així, a fi de procedir al descompte salarial oportú, si l'empresari pregunta als treballadors si han participat o no en la vaga no vol dir que s'hagi produït una violació de la seva llibertat ideològica (STS d'1 d'octubre de 1992, RJ 7771).

La suspensió de la relació de treball finalitzarà, normalment, amb la finalització de la vaga, en el terreny col·lectiu, i amb la reincorporació immediata dels treballadors al seu lloc de treball, sense que tampoc no sigui exigible cap formalitat (Goerlich Peset, 1994, pàg. 17).

De totes maneres, convé advertir que l'empara legal descrita només es dispensa en els supòsits de vaga lícita. Per la qual cosa s'ha de determinar quins són els efectes de la participació d'un vaguista en una vaga il·lícita. Davant l'absència d'un règim jurídic detallat, la jurisprudència ha considerat que la vaga il·lícita suspèn la relació de treball, sempre que el treballador hi hagi participat de manera passiva. Per tant, només la "participació activa" constitueix un motiu resolutori suficient i sempre que "la forma de participació" es pugui qualificar com un incompliment greu i culpable (SSTS de 18 de juliol de 1986, RJ 4526; de 8 de maig de 1986, RJ 2505; i de 24 de setembre de 1987, RJ 6388), aspecte que serà objecte d'anàlisi en l'epígraf que segueix.

Finalment, des de la perspectiva de la **Seguretat Social**, l'article 6.3 RDLRT estableix que el treballador en vaga resta en situació d'alta especial, amb suspensió de l'obligació de cotització per part de l'empresari i del mateix treballador (vegeu també l'article 125.6 i 106.5 LGSS, i l'article 35.6 del Decret 84/1996). Un cop acabada la vaga, es torna a la situació normal d'alta. A més, el treballa-

Exercici del dret de vaga i formalitats

No hi ha cap disposició legal que determini quines són les formalitats que ha de seguir el treballador per a adherir-se a una vaga ni per a reincorporar-se al seu lloc de treball una vegada finalitzada.

Vaga il·lícita i acomiadament

L'acomiadament per la participació en una vaga il·lícita només esdevindrà si ha estat activa.

dor en vaga no té dret a la prestació per desocupació, ni a l'econòmica per incapacitat temporal (vegeu també l'article 131.3 i 208.2.1 LGSS, i l'article 33 del Decret 625/1985), tret que la incapacitat temporal o la prestació de desocupació parcial s'hagin produït abans de la vaga (art. 2 Ordre de 30 d'abril de 1977).

8.2. Efectes de la participació activa en una vaga il·legal o d'un comportament contractualment il·lícit en una vaga lícita

Com s'acaba d'exposar, l'empresari no pot sancionar la participació d'un treballador en una vaga legal, i aquesta tampoc pot implicar la resolució del contracte per la no-assistència voluntària al seu lloc de treball. L'actuació empresarial en aquestes condicions es qualifica de nul·la perquè contravé a un dret fonamental, i s'ha de revocar la sanció que se li hagi pogut imposar, o bé o readmetre el treballador si ha estat acomiadat.

No obstant això, s'ha de tenir en compte que la licitud de la vaga no empara qualsevol tipus de conducta dels treballadors. Si durant el transcurs d'aquesta incorren en un comportament contractualment il·lícit, l'empresari els pot imposar justificadament una sanció disciplinària o, fins i tot, acomiadar-los.

Si, d'altra banda, els treballadors han participat de manera activa en una vaga qualificada com a il·lícita, la seva situació queda desproveïda de l'empara constitucional i legal i, consegüentment, poden ser sancionats o acomiadats per l'empresari.

No obstant això, la participació "activa" no és suficient, sinó que a més han de concórrer les notes de gravetat i culpabilitat d'aquestes conductes.

La jurisprudència (SSTS de 7 de juliol i de 15 de novembre de 1982, RJ 4562 i 6705; de 6 de maig de 1983, RJ 2349; i de 21 de maig de 1984, RJ 3050) entén que: "la participació activa exigeix la concurrència de determinades circumstàncies, que s'han de referir a l'existència d'una relació causal que connecti l'actuació del treballador amb la producció del conflicte il·legal, apareixent aquell com a promotor o instigador d'aquest, o a la realització d'actes conexas amb l'alteració col·lectiva del treball, que n'ampliïn la il·licitud, com és el cas dels qui

- amenacen els treballadors que continuen prestant els seus serveis,
- dificulten l'exercici de les funcions dels serveis de manteniment,
- ocupen il·legalment el centre de treball, o
- pertorben l'accés als locals de l'empresa."

O, d'una manera més general, s'afirma que s'està davant una causa d'acomiadament justificat per participació activa en una vaga il·legal quan la conducta del treballador queda subsumida en algun dels incompliments contractuals i greus de l'article 54 [TRLET], ja que és la particular manera de parti-

cipació del treballador en una vaga il·legal concreta, desenvolupada de la manera singular que hagi estat el que permetrà decidir si ha concorregut o no un incompliment contractual greu i culpable".

De manera que la participació no activa en una vaga qualificada com a il·legal no pot justificar l'acomiadament, i s'ha d'entendre que la relació de treball està en suspens.

En definitiva, tenint en compte la innombrable llista de conductes que es poden subsumir en el concepte de participació activa, és clar que no se'n pot establir una llista tancada. Això exigeix, consegüentment, una anàlisi individualitzada de les circumstàncies concurrents en cada cas i per a cada treballador.

Cal advertir que la condició de representant dels treballadors no implica automàticament més participació, ni tampoc que es pugui responsabilitzar per la conducta d'altres (STC 254/1988). En definitiva, no se li imposa un plus de responsabilitat que el faci destacar dels seus companys (STS de 7 de setembre de 1992)

Un altre aspecte important a considerar és que en aquests casos la reacció empresarial ha d'afectar per igual a tots els treballadors amb una conducta que pugui ser objecte de sanció o acomiadament. En cas contrari, si l'empresari renuncia parcialment a l'exercici d'alguna d'aquestes facultats amb alguns dels treballadors, la seva conducta es pot qualificar de discriminatòria, tret que justifiqui de manera raonada aquest tracte desigual.

Segons la STS de 26 de novembre de 1990 (RJ 8981) "és discriminatòria i atempta contra el que estableix l'article 14 de la Constitució i 17 de l'Estatut [...] la conducta de l'empresa que, davant fets iguals o anàlegs protagonitzats per diversos treballadors, n'acomiada alguns i altres no, sense acreditar raons d'aquestes decisions desiguals".

9. El tancament patronal

9.1. Definició

El tancament patronal (*lock-out*) és una mesura conflictiva empresarial que consisteix en el tancament temporal del lloc de treball, la qual cosa impedeix que els treballadors puguin fer la seva feina (i percebin el salari corresponent), amb la finalitat d'exercir pressió davant una situació de conflicte col·lectiu.

Aquesta mesura de pressió laboral pot respondre a diverses circumstàncies (Sala Franco i Albiol Montesinos, 2000, pàg. 493):

- imposició de determinades condicions laborals (tancament patronal ofensiu),
- respondre a un vaga o a qualsevol altre mitjà de pressió dels treballadors (tancament patronal defensiu),
- per solidaritat (tancament patronal de solidaritat), o
- per mòbils polítics (tancament patronal polític).

L'article 37.2 CE reconeix als empresaris el dret a adoptar mesures de conflicte col·lectiu.

STC 11/1981

La CE ha inclòs el tancament patronal entre les mesures generals de conflicte de l'article 37.

No obstant això, no es pot equiparar el dret dels treballadors a la vaga (art. 28.2 CE) amb el dret dels empresaris al tancament patronal. De manera que aquest no es pot qualificar com una "vaga de patrons" (STC 11/1981).

La col·locació sistemàtica de tots dos drets evidencia amb claredat que no són drets equiparables (l'article 28.2 en la secció 1a. i l'article 37.3 en la secció 2a., tots dos en el capítol II del títol I).

"la vaga és un «contrapès», que té per objecte permetre que les persones en estat de dependència salarial estableixin una nova relació de forces en un sentit més favorable per a elles. Tendeix a restablir l'equilibri entre parts de força econòmica desigual. En canvi, el tancament patronal és una dosi més alta de poder que s'atorga a una persona que ja tenia poder des d'abans. Heus aquí per què el règim jurídic no pot ser idèntic. A més d'això, es pot assenyalar que, de vegades el tancament patronal és una retorsió, que s'utilitza com a sanció de la vaga després que aquesta ha acabat" (STC 11/1981).

Lectura recomanada

García Fernández (1990). *El cierre patronal*. Barcelona: Ariel

Igualtat d'armes (*Kampfparität*)

En l'ordenament espanyol no existeix el principi de la igualtat d'armes, de la paritat en la lluita, de la igualtat de tracte o del paral·lel entre les mesures de conflicte nascudes en camp obrer i les que tenen l'origen en el sector empresarial (STC 11/1981).

9.2. Circumstàncies justificatives del tancament patronal

La prevalença del dret de vaga respecte del tancament patronal significa que l'ordenament jurídic espanyol només admet el tancament patronal defensiu enfront de vagues o irregularitats col·lectives en el treball que impliquin determinades circumstàncies. Per tant, es tracta d'un dret que queda subordinat al dret de vaga.

Segons la STC 11/1981 "no és contrari a la nostra Constitució el poder de tancament patronal com a poder de policia per a assegurar la integritat de persones i de béns, sempre que hi hagi una decidida voluntat d'obertura de l'establiment una vegada desaparegut el risc i que és contrari a la Constitució tot tipus de tancament que buidi de contingut o impedeixi el dret de vaga. Apurant encara més l'argumentació, es pot arribar a la conclusió que la potestat de tancament dels empresaris reconeguda en l'article 12 RDLRT no és inconstitucional si s'entén com a exercici d'un poder de policia de l'empresari dirigit exclusivament a preservar la integritat de les persones, els béns i les instal·lacions i limitat al temps necessari per a remoure aquestes causes i per a assegurar la represa de l'activitat, com diu l'article 13".

Tancament patronal per raons de seguretat

Normalment, és la presència de piquets violents el que justifica el tancament patronal

Les circumstàncies que justifiquen el tancament patronal són les següents:

- Perill de violència notori per a les persones o dany greu per a les coses.
- Ocupació il·legal del lloc de treball o de les seves dependències.
- Irregularitats en el treball que impedeixen greument el procés normal de producció.

Per tant, queden prohibits els tancaments patronals ofensius, de solidaritat o polítics.

És important advertir que la il·legalitat d'una vaga no legitima *per se* el tancament patronal, tret que concorri alguna de les circumstàncies enunciades.

9.3. Tramitació del tancament patronal: elements formals

A diferència del dret de vaga, el tancament patronal està sotmès al compliment de menys requisits. Si concorre alguna de les situacions descrites, l'empresari únicament està obligat a comunicar la seva decisió a l'autoritat laboral en un termini de dotze hores des del tancament (art. 13 RDLRT).

La falta de comunicació converteix el tancament en encobert i, per tant, en il·lícit. Fixeu-vos que el tancament patronal no està sotmès a una autorització administrativa prèvia.

9.4. Finalització del tancament patronal

La clausura temporal del lloc de treball s'ha de limitar al temps indispensable per a assegurar la represa de l'activitat de l'empresa o per a la remoció de les causes que l'han motivat (art. 13.2 RDLRT). Per tant, el tancament només es pot perllongar durant el temps en què persisteixin les circumstàncies que l'han motivat. I, si es manté per més temps, pot ser declarat **il·legal**.

Una vegada superades les circumstàncies que l'han motivat, la reobertura es pot efectuar a iniciativa pròpia de l'empresari, dels treballadors o de l'autoritat laboral. Si s'hi nega, està obligat a complir l'ordre de reobertura emesa per l'autoritat laboral (art. 14 RDLRT).

L'incompliment d'aquest requeriment administratiu és qualificat com una infracció administrativa molt greu (art. 8.9 TRLISOS).

9.5. Efectes del tancament patronal

El tancament patronal legal produeix els mateixos efectes que la vaga legal (art. 12.2 RDLRT):

- La relació de treball no queda extingida, sinó que queda en suspens i, consegüentment, el treballador no té dret al salari.
- El treballador no pot ser sancionat, tret que incorri en alguna falta laboral o incompliment contractual durant el tancament.
- Se suspèn l'obligació de cotització i els treballadors afectats resten en situació d'alta especial en la Seguretat Social, sense dret a la prestació per desocupació ni a l'econòmica per incapacitat temporal.

El tancament patronal il·legal pot derivar en les responsabilitats següents:

- Responsabilitat administrativa: El tancament patronal il·lícit pot implicar una sanció administrativa (art. 15 RDLRT i TRLISOS)
- Responsabilitat contractual. Abonament als treballadors que hagin deixat de prestar els seus serveis com a conseqüència del tancament del centre de treball dels salaris reportats durant el període de tancament il·legal (art. 15.2 RDLRT), i també l'ingrés de les cotitzacions oportunes de la Seguretat Social.

Resum

En aquest mòdul s'han esmentat els instruments d'exteriorització dels conflictes col·lectius pacífics i no pacífics entre treballadors i empresari/empresaris.

Respecte dels primers, és important recordar la definició (diferenciant-los dels plurals i individuals), la distinció entre conflicte col·lectiu jurídic i el conflicte col·lectiu d'interessos i les diverses vies legals i convencionals previstes per a solucionar-los.

La vaga és un instrument de pressió (no pacífic) intrínsec de l'acció sindical. Des d'un punt de vista històric, si bé és cert que sorgeix com a fenomen essencialment social, amb el pas del temps l'Estat, a fi de contenir-ne la virulència, assumeix paulatinament la necessitat de la seva institucionalització i reconeixement legal i constitucional.

En aquest sentit, després de l'estudi d'aquest mòdul és important retenir la configuració normativa complexa del dret de vaga. Sobre aquest tema, l'ordenament jurídic espanyol presenta una anomalia legislativa difícilment comprensible i la passivitat del legislador sobre aquest tema és certament sorprenent. Malgrat que les deficiències del RDLRT han estat progressivament satisfetes per l'acció del Tribunal Constitucional i els òrgans jurisdiccionals, és evident que no és la fórmula de creació normativa prototípica de l'estat de dret que proclama l'article 1 de la Constitució.

També és important saber distingir entre la conceptualització pròpia i impròpia de la vaga, com també els efectes jurídics que es deriven d'aquesta diferenciació. La vaga és un fenomen viu, en evolució constant. Si bé és cert que la conflictivitat ha disminuït substancialment en els últims anys, també ho és que s'han estès altres fórmules impròpies d'exteriorització de les reivindicacions obreres que queden fora de la formulació legal.

Així mateix, cal recordar els supòsits en què l'exercici del dret de vaga és legítim, les diverses formalitats que s'han de complir i els supòsits en els quals es pot limitar i, particularment, en els casos en què estiguin afectats els denominats *serveis essencials*. Sobre aquest tema, s'ha de tenir present que en l'actualitat és freqüent que es vegin implicats els drets fonamentals i llibertats públiques de subjectes que no s'identifiquen directament amb els interessos de les parts en conflicte. Sens dubte, això ha donat a les vagues que afecten els serveis essencials un protagonisme especialment destacat i les ha convertit en una font inesgotable de controvèrsia judicial.

Així mateix, s'han de saber identificar els supòsits que permeten qualificar la vaga com a legal o il·legal i, al seu torn, distingir les conseqüències jurídiques que la participació dels treballadors en aquesta tenen sobre el contracte de treball.

Finalment, amb relació al tancament patronal és important advertir que no té el mateix rang constitucional que la vaga, que la seva naturalesa és essencialment defensiva i quins poden ser els seus efectes sobre la relació de treball.

Exercicis d'autoavaluació

Identifiqueu la solució correcta:

1. Amb relació al conflicte col·lectiu podem afirmar que...

- a) el procediment judicial de solució de conflictes col·lectius pot conèixer conflictes col·lectius d'interpretació i conflictes col·lectius d'interessos.
- b) en cas que la solució d'un conflicte col·lectiu es canalitzi per la via que preveu el RDLRT, el conflicte col·lectiu d'interessos es pot resoldre mitjançant un arbitratge obligatori.
- c) la definició de conflicte col·lectiu es refereix a qualsevol supòsit en què estigui implicat més d'un treballador.
- d) la previsió d'un mecanisme de solució de conflictes col·lectius pot estar prevista en un conveni col·lectiu.

2. El concepte legal de vaga...

- a) no implica necessàriament una cessació en el treball.
- b) es refereix a una mesura de pressió que es materialitza en l'abandó del centre de treball.
- c) inclou les denominades *vagues de zel* o *reglament*.
- d) es refereix a la definició pròpia i impròpia de la vaga.

3. Amb relació a la vaga amb ocupació de locals podem afirmar que...

- a) el Tribunal Constitucional manté una interpretació àmplia del terme *local*.
- b) el Tribunal Constitucional manté una interpretació restrictiva del terme *ocupació*.
- c) tota ocupació implica la il·legalitat de la vaga.
- d) queden prohibides les vagues de braços caiguts.

4. Amb relació al deure de pau podem afirmar que...

- a) és un concepte que no està relacionat amb la vigència del conveni col·lectiu.
- b) si és relatiu s'entén implícit amb la signatura de qualsevol conveni col·lectiu.
- c) si és absolut es pot admetre la seva validesa si s'acorda implícitament.
- d) el deure de pau relatiu no impedeix que es puguin plantejar vagues novadores.

5. Amb relació al procediment que s'ha de seguir en cas de vaga, podem afirmar que..

- a) només poden efectuar la convocatòria les representacions sindical i unitària dels treballadors.
- b) en les vagues sectorials o d'àmbit general, no cal que la comunicació es dirigeixi de manera individualitzada a tots i cadascun dels empresaris afectats.
- c) el comitè de vaga no està obligat a garantir durant la vaga els anomenats *serveis de seguretat i manteniment*.
- d) el RDLRT preveu de manera detallada els passos que s'han de fer amb caràcter previ a la declaració de la vaga.

6. L'exercici del dret de vaga...

- a) es pot limitar mitjançant la negociació col·lectiva.
- b) sempre és il·lícit si es planteja durant la vigència d'un conveni col·lectiu.
- c) és abusiu si no es respecten els serveis mínims.
- d) afecta la durada i retribució de les vacances.

7. La fixació dels serveis essencials...

- a) exigeix una negociació prèvia amb el comitè de vaga.
- b) correspon a l'autoritat governativa de l'estat en exclusiva.
- c) la poden fer òrgans sense responsabilitat política.
- d) correspon a l'autoritat governativa, podent acceptar les propostes provinents d'una de les parts en conflicte.

8. Les vagues són il·lícites si...

- a) tenen motivacions polítiques.
- b) persegueixen interessos totalment aliens als dels treballadors com a tals.
- c) exigeixen reivindicacions que no impliquen la modificació del conveni.

d) reclamen una interpretació o aplicació del conveni col·lectiu.

9. Són abusives...

- a) les vagues de solidaritat.
- b) les vagues que contravenen el contingut del RDLRT.
- c) les vagues rotatòries i les de zel o reglament.
- d) les vagues rotatòries, però no les de zel o reglament.

10. El tancament patronal en l'ordenament jurídic espanyol...

- a) es basa en el principi d'igualtat d'armes.
- b) es pot plantejar si es produeix una ocupació il·legal del lloc de treball.
- c) està sotmès als mateixos requisits formals que el dret de vaga.
- d) allibera l'empresari del pagament dels salaris encara que sigui declarat il·legal.

Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. d

2. b

3. b

4. b

5. b

6. a

7. d

8. b

9. c

10. b

Abreviatures

ASEC *m* Acord estatal de solució extrajudicial de conflictes laborals.

ATC *m* Acte del Tribunal Constitucional.

CE *f* Constitució espanyola de 1978.

LES *f* Llei 19/1977, d'1 d'abril, sobre regulació del dret d'associació sindical.

LETT *f* Llei 14/1994, d'1 de juny, que regula les empreses de treball temporal.

LGSS *f* Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, que aprova el text refós de la llei general de Seguretat Social.

LOLS *f* Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

LRJS *f* Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

LPRL *f* Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

OIT *f* Organització Internacional del Treball.

SAN *f* Sentència de l'Audiència Nacional.

STC *f* Sentència del Tribunal Constitucional.

STS *f* Sentència del Tribunal Suprem (sala social).

STS\C-A *f* Sentència del Tribunal Suprem (sala contenciosa administrativa).

STSJ *f* Sentència del Tribunal Superior de Justícia (sala social).

STSJ\C-A *f* Sentència del Tribunal Superior de Justícia (sala contenciosa administrativa).

TRLISOS *m* Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, que aprova el text refós de la llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

TRLET *m* Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que aprova el text refós de l'estatut dels treballadors.

RDLRT *m* Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de treball.

TC *m* Tribunal Constitucional.

Bibliografia

- Alonso Olea, M.** (1957). *El despido*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- Baylos Grau, A.** (1995). "Sobre los despidos por huelga". A: Aparicio Tovar; Baylos Grau (editors). *El régimen del despido tras la reforma laboral*. Madrid: Ibidem.
- Casas Baamonde, M. E.** (2010). "25 años de jurisprudencia constitucional social: Huelga en servicios esenciales y responsabilidad política". *Relaciones Laborales* (núm. 23, versió digital La Ley 15178/2010).
- Cruz Villalón, J.** (2010). "25 años de relaciones laborales colectivas. Regulación del derecho de huelga: balance y propuestas normativas". *Relaciones Laborales* (núm. 23, versió digital La Ley 15175/2010).
- Durán López, F.** (1977). "La nueva regulación de la huelga y del cierre patronal". *Revista de Política Social* (núm. 115).
- Durán López, F.** (2010). "Huelga y servicios esenciales". *Relaciones Laborales* (núm. 2, versió digital La Ley 168/2010).
- Fernández Fernández, R.** (2009). "Incumplimiento de servicios mínimos y responsabilidad de promotores y partícipes en la huelga". *Actualidad Laboral* (núm. 13, versió digital La Ley 12472/2009).
- García Blasco, J.** (1983). *El derecho de huelga en España: calificación y efectos jurídicos*. Barcelona: Bosch.
- García Fernández, M.** (1990). *El cierre patronal*. Barcelona: Ariel.
- García Murcia, J.** (2009). "Los derechos colectivos del trabajador autónomo". *Actualidad Laboral* (núm. 9, versió digital La Ley 11450/2009).
- García Murcia, J.** (2009). "La huelga en el derecho de la Comunidad Europea: una visión desde el sistema español". *Aranzadi Social* (núm. 3, versió digital BIB 2009\488).
- Goerlich Peset, J. M.** (1994). *Los efectos de la huelga*. València: Tirant lo Blanch.
- Hernández Viguera, J.** (1992). *La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Martínez Abascal, V. A.** (2010). "Reflexiones en torno a la regulación del ámbito subjetivo del derecho fundamental de huelga". *Relaciones Laborales* (núm. 7, versió digital La Ley 2280/2010).
- Martínez Emperador, R.** (1992). "La participación en huelga como causa de despido disciplinario: marco regulador". A: *Estudios sobre el despido disciplinario*. Madrid: ACARL.
- Marzal Fuentes, A.** (ed.). (2005). *La huelga hoy en el derecho social comparado*. Barcelona: J. M. Bosch Editor / ESADE, Facultad de Derecho.
- Monereo Pérez, J. L.** (1993). "La huelga como derecho constitucional: la técnica específica de organización jurídico-constitucional de la huelga (I)". *Temas Laborales* (núm. 27).
- Pico Lorenzo, C.** (2010). "La necesidad de la motivación administrativa en la fijación de los servicios mínimos en los servicios calificados como esenciales de la comunidad". *Diario La Ley* (núm. 7496, versió digital La Ley 13574/2010).
- Rentero Jover, J.** (2002). *El comité de huelga en el derecho español del trabajo*. Madrid: CES.
- Rivero Lamas, J.** (1990). "Infracciones y sanciones laborales y regulación del derecho de huelga: criterios jurisprudenciales y proyectos de reforma". *Actualidad Laboral* (núm. I, versió digital La Ley 2426/2001).
- Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M.; Rodríguez-Piñero Royo, M.** (2009). "Libertad sindical, derecho a la negociación colectiva y derecho de huelga en la jurisprudencia reciente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos". *Relaciones Laborales* (núm. 23, versió digital La Ley 20684/2009).
- Rodríguez Copé, M. L.** (2004). *La suspensión del contrato de trabajo*. Madrid: CES.

Rodríguez Ramos, M. J.; Pérez Borrego, G. (1995). *Procedimientos de elecciones a representantes de trabajadores y funcionarios*. Pamplona: Aranzadi.

Sáez Lara, C. (1992). *Representación sindical y acción sindical en la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Sala Franco, T.; Albiol Montesinos, I. (2000). *Derecho sindical*. València: Tirant lo Blanch.

Simón, H. J. (2003). "¿Qué determina la afiliación de los sindicatos en España?". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (núm. 41).

Vega López, J. (2003). "El arbitraje «obligatorio» que pone fin a una huelga". *Temas Laborales* (núm. 70).