



ALBA ESCUDERO GARCÍA-MUÑOZ
Abogada Abdón Pedrajas & Molero
aegm@abdonpedrajas.com

Huelgas de solidaridad respecto de trabajadores de otros países comunitarios

El pasado mes de julio la CEOE publicó su último informe sobre la conflictividad laboral en el que se advertía el aumento del número de huelgas durante el primer semestre del 2017 respecto del mismo periodo del año anterior. Al hilo de esta comparativa, este artículo pretende abordar la calificación y posibles consecuencias de las huelgas de solidaridad respecto a trabajadores de otros países y, más concretamente, el estudio de un paro de 15 minutos como muestra de apoyo a trabajadores huelguistas de una misma compañía, pero en otro país comunitario, debido a unos procesos de reestructuración que se estaban realizando allí.

La primera cuestión a tratar es determinar si un paro de 15 minutos un día concreto y durante la jornada laboral se puede considerar huelga. La respuesta, sin lugar a dudas, es afirmativa incluso teniendo el paro una extensión

temporal tan corta. Así, el art. 7.1 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (DLRT 17/1977, en adelante) establece que el derecho de huelga se ejercerá "mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias". Por tanto, toda vez que el paro se produce dentro de la jornada de los trabajadores, este debe considerarse como ejercicio del derecho de huelga, a pesar de la denominación utilizada y la forma en la que se desarrolle por los trabajadores que puede ser perfectamente variada. A este respecto se puede traer a colación la Sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno) de 8 de abril de 1981 (RTC 1981/11) que establece que "el contenido esencial del derecho de huelga consiste en una cesación del trabajo, en cualquier de las manifestaciones o modalidades que puede revestir".

La convocatoria de huelga realizada en el país comunitario afectado por las reestructuraciones no resultaría extensible a España, sino que debería tramitarse *ex novo* de acuerdo con nuestra legislación interna.

El art. 11.b) del DLRT 17/1977 considera igualmente ilegales las huelgas de solidaridad o apoyo, caracterizadas porque los huelguistas no son afectados "directos" del conflicto, sino que apoyan reivindicaciones ajenas, salvo que estas estén fundadas en el interés profesional de los trabajadores afectados.

Una vez que catalogamos el mencionado paro como una manifestación del derecho de huelga, éste debe seguir el sistema de formalidades y requisitos establecidos en el DLRT 17/1977; es decir, la convocatoria de huelga realizada en el país comunitario afectado por las reestructuraciones no resultaría extensible a España, sino que debería tramitarse *ex novo* de acuerdo con nuestra legislación interna.

Por tanto, entre otros requisitos, la representación legal de los trabajadores deberá convocar la huelga, comunicar dicha convocatoria por escrito a la Empresa y a la Autoridad Laboral correspondiente con al menos 5 días de antelación (10 días para el caso de empresas encargadas de servicios públicos), que tendrá que contener los objetivos de la huelga suficientemente especificados, la designación del Comité, etc.; ello bajo riesgo de que el incumplimiento de estos requisitos suponga la calificación de la huelga como ilegal (art. 11.d) DLRT 17/1977).

Pero en el presente supuesto no sólo resulta importante estudiar el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para juzgar la legalidad o no de la huelga, sino que se abre una nueva ventana para el debate en relación a la motivación de la misma: mostrar solidaridad o apoyo a los trabajadores huelguistas de la compañía en el otro país comunitario, como protesta por las reestructuraciones que se estaban realizando.

El art. 11.b) del DLRT 17/1977 considera igualmente ilegales las huelgas de solidaridad o apoyo, caracterizadas porque los huelguistas no son afectados "directos" del conflicto, sino que apoyan reivindicaciones ajenas, salvo que estas estén fundadas en el interés



profesional de los trabajadores afectados. Este concepto indeterminado de "interés profesional de los trabajadores afectados" ha sido entendido por el Tribunal Constitucional de manera amplia, considerándose legales las huelgas de solidaridad o apoyo cuando los intereses defendidos correspondan a los trabajadores "en cuanto tales, no, naturalmente, en cuanto miembros de una categoría laboral específica" (STC 11/1981, de 8 de abril). Por tanto, podríamos decir que cuando la huelga se realizara en apoyo a grupos o intereses extraprofesionales o ajenos a la categoría de los trabajadores, cabría mantener la ilegalidad de la huelga por solidaridad.

A este respecto, el hecho de que la reestructuración se realizara dentro de la misma empresa de los trabajadores

huelguistas, aunque fuera en otro país, y/o que las mismas pudieran tener repercusión, directa o indirectamente, en la filial española, serían circunstancias que podrían salvar la declaración de ilegalidad de la huelga, aunque su motivación fuera por solidaridad o apoyo, pues los trabajadores españoles estarían defendiendo intereses profesionales como categoría o clase.

Por tanto, podríamos concluir que si bien el presente supuesto podría evitar la calificación de la huelga como ilegal en atención a su motivación, no correría la misma suerte el incumplimiento de los requisitos legalmente establecidos en el DLRT 17/1977, como resultó ser el caso respecto de la comunicación anticipada con 5 días a la Empresa y la Autoridad Laboral correspondiente.]