

Las Huelgas Improcedentes o Ilegales ¿Son Huelgas?

Daniel Augusto Ulloa Millares*

Resumen:

El derecho constitucional a la huelga es desarrollado en el Perú mediante una normativa muy estricta que condiciona la procedencia de la medida a una opinión de la autoridad administrativa de trabajo que puede ser emitida en doble instancia. Sin embargo, existen normas que permitirían entender la existencia de la huelga a pesar de no contar con la aprobación de dicha autoridad dado que impiden al empleador poder ejercer con libertad su facultad disciplinaria ante una paralización improcedente o ilegal. A propósito de recientes decisiones de la inspección de trabajo, el presente artículo analiza esta situación y busca presentar algunas soluciones coherentes con el contenido esencial del derecho constitucional.

Palabras clave:

Huelga – Autoridad administrativa de trabajo – Procedencia – Legalidad – Relaciones colectivas

Abstract:

The constitutional right to strike in Peru is developed by a very strict policy that determines the origin of the measure to a view of the administrative labor authority that may be issued in two instances. However, there are rules that allow understand the existence of the strike despite not having the decision of that authority as they prevent the employer to freely exercise its disciplinary powers to an improper or illegal paralysis. With regard to recent decisions of the labor inspection, this article analyzes this situation and seeks to present some solutions consistent with the essential content of this constitutional right.

Keywords:

Strike – Labor authority – Provenance – Legality – Union relations

* Daniel Ulloa Millares es abogado (Pontificia Universidad Católica del Perú, PUCP) especializado en derecho laboral y Magister en Relaciones Laborales por la misma universidad. Ha realizado cursos de post grado en la Universidad de Buenos Aires (2001), en el centro internacional de formación de la OIT (Turín), la Universidad de Bolonia y la Universidad de Castilla - La Mancha (2004), de la cual es Máster Interuniversitario en empleo, relaciones laborales y diálogo social en Europa (2006) siendo actualmente candidato a Doctor en Derecho (2011). Daniel Ulloa también es actualmente profesor ordinario de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la PUCP (2001 a la fecha), Director de la Maestría de Relaciones Laborales de la citada universidad (2014) y docente en la Universidad ESAN (2009 a la fecha).

En un mundo en el cual lo complejo pareciera haber cedido su espacio a lo simple (Marco Aurelio Denegri señala que en esta era digital rigen cuatro ismos: inmediatismo, fragmentarismo, superficialismo y facilismo¹) y en el que preocupa la generalización de la “cultura basura”² y en especial de la “televisión basura” (que en nuestro país quiso ser criticada con marchas³), pareciera entendible que diversos conceptos sean utilizados muchas veces en nuestras conversaciones y en nuestra realidad como sinónimos, generándose con ello confusión (a veces interesada) o de repente una refundación de los mismos. Con la huelga, que de por sí es un concepto que nació de la realidad (basta conocer el término que recibe en otros idiomas para confirmar que no tiene una sola raíz: streik, vaga, greve, sciopero, sutoraiiki, strike, zabastovka por mencionar algunos) y que –además– resulta difícil de asimilar o entender porque sustenta incumplir válidamente una obligación contractual previamente convenida, esto es, supone un acto de insumisión o in subordinación social⁴ (de ahí que inicialmente fuera considerado un delito y ahora sea un derecho fundamental), ocurre lo antes señalado y así resulta común denominar como tal cualquier acto de protesta realizado por un grupo determinado o hasta a la protesta realizada por un solo individuo (“*huelga de hambre*”). También se le asimila a toda paralización de labores (“*estoy en huelga*”) sin importar su modalidad o forma de manifestación. Otros sinónimos que se utilizan son “*paro*”, “*protesta*” o “*plantón*”.

No obstante, jurídicamente la definición en nuestro país es muy precisa y específica pero, por ello, también problemática. Así, utilizando como

herramientas dos recientes decisiones finales de la autoridad de inspección del trabajo de Lima⁵, vamos a presentar algunas ideas sobre el concepto de huelga legalmente previsto, vigente en nuestro ordenamiento desde al año 1992 por el Decreto Ley 25593⁶, y sobre su necesidad de reformularla, aspecto ya resaltado por la doctrina local más enterada que citaremos más adelante.

Debemos señalar, en primer lugar, que a diferencia de otros países, la huelga en Perú es un derecho humano, fundamental. Con ello el reciente cuestionamiento de la Organización Internacional de Empleadores⁷ no nos perjudicaría. No solo porque este derecho se encuentra reconocido en otros documentos internacionales ratificados por el Perú⁸, además de los convenios OIT N° 87 y 98 de los cuales se derivaría, sino principalmente porque está consagrado en la Constitución vigente⁹, lo cual le concede al intérprete local un amplio margen para su definición y precisión, esto es, en su labor de buscar el respeto de su contenido esencial y de velar por la coherencia de la regulación legal con su reconocimiento constitucional¹⁰.

Si bien la Constitución consagra el derecho, esto es, deja constancia de su existencia, debemos considerar que, a diferencia de la garantía o el fomento de los dos derechos colectivos anteriores (libertad sindical y negociación colectiva respectivamente) la ley será la que regulará que su ejercicio sea armónico con el interés social (en realidad el interés público, tal como lo precisó tiempo atrás Cortes¹¹). Y en esto la opción de la ley peruana ha generado muchas discusiones, en especial sobre el importante tema de los

- 1 En el programa de televisión “La función de la palabra”, edición del 3 de agosto de 2011.
- 2 Analizada de manera positiva por Steven Johnson, *Cultura basura, cerebros privilegiados*, Roca editorial, Barcelona, junio 2011.
- 3 Ver el comentario de Pedro Canelo, ¿Qué es televisión basura?, *El Comercio*, 12 de febrero de 2015, consultado el 25 de setiembre de 2015, <http://elcomercio.pe/opinion/columnistas/que-television-basura-pedro-canelo-noticia-1791060>.
- 4 En palabras de Antonio Baylos, La regulación del conflicto: el derecho de huelga, en *Centro de estudios para la democracia sindical (sitio web)*, 5 de noviembre de 2007, consultado el 20 de setiembre de 2015, <http://cedesi.blogspot.pe/2007/11/la-regulacin-del-conflicto-el-derecho.html>
- 5 Resolución de intendencia N° 43-2015/ILM y resolución de intendencia N° 28-2015/ILM.
- 6 Hoy, con algunas modificaciones, texto único ordenado aprobado por D.S. 10-2003-TR (en adelante “la ley”).
- 7 En 2012 los grupos de empleadores negaban ante la OIT la existencia del derecho de huelga en los convenios 87 y 98. Al respecto puede verse *Los convenios 87 y 98 de la OIT ¿reconocen el derecho de huelga* en http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/leg/download/ioe_october2014.pdf Una nota premonitoria la encontramos en Hugo Fernández Brignoni, *La huelga: ¿un derecho fundamental en crisis?*, revista de la facultad de Derecho, N° 31, Montevideo, julio-diciembre 2011, 143-155. La situación no se ha solucionado sino que simplemente se ha pospuesto a fines del año 2016. Ver: <http://www.telam.com.ar/notas/201506/107293-oit-trabajadores-empleadores-reunion-anual-debates.html>
- 8 Artículo 8 del Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (aprobado por Decreto Ley N° 22129 de 28 de marzo de 1978. Instrumento de adhesión de 12 de abril de 1978. Depositado el 28 de abril de 1978. Fecha de entrada en vigencia el 28 de julio de 1978.); “*Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: (...) d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.*”; y el artículo 8 del Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, protocolo de San Salvador (Aprobado por Resolución Legislativa N° 26448, de 28 de abril de 1995. Instrumento de ratificación depositado el 4 de junio de 1995. Entrada en vigencia el 16 de noviembre de 1999): “*Los Estados partes garantizarán (...) b. el derecho a la huelga.*”
- 9 “*Artículo 28°.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:*
1. *Garantiza la libertad sindical.*
2. *Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.*
3. *Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.*”
- 10 Un detallado análisis de este tema, con énfasis en el concepto de servicios esenciales, se puede revisar en Alfredo Villavicencio Ríos, *Huelga y servicios esenciales: alcances, estándares internacionales y nueva afectación (la educación básica regular)*, en AA.VV., “*Trabajo y seguridad social, Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez*”, Grijley, 2008, 443-473.
- 11 Juan Carlos Cortes Carcelen, *La huelga en la Constitución de 1993*, en la revista *Asesoría Laboral*, Lima, enero de 1994, 32.

límites internos y externos de este derecho, tema ampliamente estudiado por la doctrina nacional¹² a la cual nos remitimos para dicho análisis.

No obstante, en estos estudios no hemos reparado en discusiones sobre el momento en que nace la huelga y si las huelgas ilegales pueden ser consideradas como tal.

Observamos que legalmente¹³ la huelga en Perú requiere el cumplimiento de ciertos requisitos¹⁴ sin cuya existencia deberá ser declarada improcedente por la autoridad de trabajo, decisión que es apelable¹⁵. Si la huelga se realiza a pesar de ser declarada improcedente, calificará como ilegal¹⁶. Como es obvio, solamente la huelga legal genera efectos válidos¹⁷ aunque no solamente ella genera el daño o la demostración de rechazo a la autoridad del empleador que pueden buscar los trabajadores al realizar su paralización.

En este caso, vamos a analizar cuándo se produce una huelga y la relevancia de su aprobación por parte de la autoridad de trabajo. Ello porque justamente la discusión en las dos resoluciones a revisar emitidas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, tiene que ver con huelgas improcedentes e ilegales que, a pesar de dicha calificación, se realizaron y generaron que los trabajadores involucrados dejaran de cumplir sus obligaciones de trabajo y, consecuentemente, el empleador procedió a sancionarlos.

Así, en el primer caso a comentar, el sindicato comunicó a la empresa su decisión de realizar un paro de 24 horas el 14 de febrero de 2014 en protesta por no sentir atendidos sus reclamos. La autoridad de trabajo declaró improcedente la medida mediante resolución de fecha 10 de febrero, decisión que fue apelada y que no evitó que un grupo de afiliados acatará la medida de fuerza en la fecha elegida, el 14. La apelación fue declarada posteriormente infundada y la huelga ilegal, decisión confirmada mediante resolución de fecha 17 de marzo, algo más de un mes después de la fecha de la paralización.

Conocida la decisión administrativa final, el empleador sancionó a todos los trabajadores afiliados que acataron la huelga con una suspensión de un día. No los despidió.

La primera instancia administrativa de trabajo declaró que la ausencia a trabajar el 14 estaba legitimada por el ejercicio regular del derecho a la libertad sindical y a la huelga por lo que la suspensión disciplinaria realizada por el empleador calificó como una vulneración a dicho derecho. La resolución se pregunta: “¿Cómo podría, sin dejar de ser arbitrario, imputarse como falta disciplinaria, el acatamiento a una huelga, que al momento de materializarse no había sido declarado (sic) improcedente mediante pronunciamiento consentido y/o ejecutoriado?”¹⁸.

12 Además del texto de Villavicencio antes citado, sugerimos revisar en el mismo libro homenaje el artículo de Guillermo Boza Pro, La protección constitucional de la libertad sindical, 333-360; Elmer Arce Ortiz, Límites internos y externos al derecho de Huelga, en AA.VV., *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social. Libro homenaje a Javier Neves Mujica*, Grijley, 2009, 383-396; Mauro Ugaz Olivares, La huelga en el ordenamiento laboral peruano, en AA.VV., *Homenaje aniversario de la SPDTSS*, SPDTSS, 2013, 407-424.

13 Tal como está regulada por la ley.

14 **“Artículo 73.-** Para la declaración de huelga se requiere:

- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
- b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.
El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.
Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.
- c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.
- d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.”

15 **“Artículo 74.-** Dentro de los tres (3) días útiles de recibida la comunicación, la Autoridad de Trabajo deberá pronunciarse por su improcedencia si no cumple con los requisitos del artículo anterior.
La resolución es apelable dentro del tercer día de notificada a la parte. La resolución de segunda instancia deberá ser pronunciada dentro de los dos (2) días siguientes, bajo responsabilidad.

16 **“Artículo 84.-** La huelga será declarada ilegal:

- a) Si se materializa no obstante haber sido declarada improcedente.
- b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas.
- c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81.
- d) Por no cumplir los trabajadores con lo dispuesto en el artículo 78 o en el artículo 82.
- e) Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.
La resolución será emitida, de oficio o a pedido de parte, dentro de los dos (2) días de producidos los hechos y podrá ser apelada. La resolución de segunda instancia deberá ser emitida dentro del plazo máximo de dos (2) días.”

17 **“Artículo 77.-** La huelga declarada observando lo establecido en el artículo 73, produce los siguientes efectos:

- a) Determina la abstención total de las actividades de los trabajadores en ella comprendidos, con excepción del personal de dirección o de confianza y del personal comprendido en el artículo 78.
- b) Suspended todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral.
- c) Impide retirar del centro de trabajo las maquinarias, materias primas u otros bienes, salvo circunstancias excepcionales con conocimiento previo de la Autoridad de Trabajo.
- d) No afecta la acumulación de antigüedad para efectos de la compensación por tiempo de servicios.”

18 Numeral 27 de la resolución de primera instancia, resolución de subintendencia N° 1-2015-SUNAFIL/ILM/SIRE2 de fecha 9 de enero de 2015.

La segunda instancia administrativa, en cambio, opinó lo contrario y señaló que en este caso la improcedencia de la comunicación de la declaratoria de huelga de primera instancia invalidó el efecto que dicha medida pretendía realizar dado que el contenido de las resoluciones administrativas no se suspende por la interposición de recursos¹⁹, por lo que el empleador podía sancionar válidamente dicho incumplimiento una vez que se confirmó la improcedencia. Por ello anuló la multa de S/. 233,700 impuesta por primera instancia.

Tomando en cuenta lo antes señalado tenemos enfrentadas dos formas de ver la realidad según las dos instancias administrativas: (i) la huelga siempre puede producirse hasta que una decisión definitiva o firme señale lo contrario o (ii) la huelga requiere aprobación de la autoridad de trabajo y, por tanto, hasta que ella no exista, en primera o definitiva instancia, toda actuación contraria supondrá un incumplimiento de las obligaciones de trabajo.

Ambas formas de entender el concepto tienen consecuencias muy diferentes, siendo prueba de ello las resoluciones arriba mencionadas.

A favor de que la huelga siempre se presume válida hasta que una decisión definitiva indique lo contrario tenemos tres argumentos normativos. El primero de ellos lo encontramos en el artículo 39 del reglamento de la otrora Ley de Fomento del Empleo, aprobado por D.S. 1-96-TR, cuyo texto se mantiene vigente sin haber sido actualizado en todo este periodo, que señala lo siguiente:

“Artículo 39.- Los días de inasistencia injustificada en caso de huelga ilegal, se computan desde el día siguiente al requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo bajo constancia notarial o a falta de notario, bajo constancia policial, siempre y cuando la resolución que declare ilegal la huelga haya quedado consentida o ejecutoriada.

La resolución dictada en segunda y última instancia causa estado, desde el día siguiente a su notificación.

De no interponerse Recurso de Apelación de la resolución de primera instancia, en el término del tercer día contado a partir del día siguiente de su notificación, aquélla queda consentida.”

Este artículo es muy parecido al texto del artículo 73 del reglamento de la ley, aprobado por D.S. 11-92-TR y emitido cuatro años antes:

“Artículo 73.- Declarada la ilegalidad de la huelga mediante resolución consentida o ejecutoriada, los trabajadores deberán reincorporarse al día siguiente al del requerimiento colectivo efectuado por el empleador a los trabajadores, mediante cartelón colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo, bajo constancia notarial, o de Juez de Paz y a falta de éstos, bajo constancia policial.

La resolución queda consentida a partir del vencimiento del plazo de apelación de la resolución de primera instancia, sin que ésta se haya producido.

La resolución dictada en segunda y última instancia causa ejecutoria desde el día siguiente a la fecha de su notificación.”

Podemos entender los textos antes citados de la siguiente manera: realizada una huelga declarada en última instancia ilegal, las inasistencias existentes serán injustificadas solamente después de que el empleador realice el requerimiento colectivo de retorno mediante un cartelón en lugar visible de la puerta principal del centro de trabajo²⁰ bajo constancia notarial o policial. Por tanto, las inasistencias anteriores serían justificadas (pensar lo contrario haría redundante el contenido del artículo citado) o, visto desde otra perspectiva, estas ausencias serían injustificadas pero no aplicables para ser sancionadas con el despido, dado que los dos artículos anteriores justamente tratan del abandono de trabajo y de las inasistencias injustificadas.

El segundo argumento se encuentra en el artículo 85 de la ley, cuando establece que la huelga termina, entre otros motivos, cuando es declarada ilegal²¹. Por tanto, si lo ocurrido antes de la declaración no fuera huelga, la norma resultaría ilógica porque no podría terminar algo que nunca inició.

Así vemos que, con lo preceptuado en estas tres normas, podríamos entender que la huelga siempre existirá desde el momento en que inicie, aunque luego la medida pueda ser considerada improcedente o ilegal. Esto porque quien sufre la huelga (en nuestro caso solamente el empleador dada la prohibición legal de las huelgas solidarias²²) no podría ejercer su poder de dirección sancionatorio hasta contar con

19 Numeral 9 de la resolución de segunda instancia, resolución de intendencia N° 43-2015/ILM de fecha 25 de febrero de 2015.

20 ¿Y cuándo no hay centro de trabajo? Piénsese en los teletrabajadores.

21 Literal d) del art. 85 de la ley.

22 La huelga supone haber agotado previamente la negociación directa entre las partes respecto de la materia controvertida, según lo prevé el art. 75 de la ley.

una resolución definitiva de la autoridad de trabajo; e inclusive, de contar con esta, no podría despedir a los trabajadores por haber dejado de laborar²³ surgiendo la duda si solamente puede amonestarlos o suspenderlos o no, posiciones que son las previstas en las resoluciones comentadas. Consideramos que una lectura amplia del derecho de huelga, coherente con su reconocimiento en las normas internacionales ratificadas por el Perú, supone aceptar que toda decisión colectiva a favor de la misma generaría la posibilidad de que los trabajadores incumplan con su obligación de asistir a laborar, sin que sea necesario cumplir con todos los requisitos previstos en el art. 73 de la ley²⁴.

Pero ello haría dispositivo el contenido de dicho artículo, resultando clave definir cómo entendemos su precepto, porque en él se señalan los elementos requeridos para la declaración de una huelga, los cuales son resueltos por la autoridad de trabajo. Por tanto, si la autoridad señala, por cualquier motivo, que aquellos no se han cumplido, no debería existir una huelga.

Esa es la posición rígida que creemos buscó y asumió la ley. Pero la opinión del Tribunal Constitucional citada en la resolución de la autoridad de trabajo de primera instancia (sentencia recaída en el expediente 2714-2010-PA) permitiría que los trabajadores, a pesar de la primera negativa de la autoridad de trabajo, puedan realizar su medida de fuerza aunque ello suponga que la huelga sea considerada, automáticamente, como ilegal (art. 84). Si no se previera eso, la declaración de ilegalidad perdería sentido.

Notemos que la ley señala que la huelga declarada observando los requisitos del art. 73 produce efectos, entre ellos, la abstención total de las actividades por parte de los trabajadores comprendidos. En momento alguno se refieren a la declaración de la autoridad de trabajo como hecho generador del derecho. Por tanto, bastaría que el sindicato cumpla mínimamente o en apariencia con lo previsto en el art. 73, más allá de lo que señale la autoridad de trabajo, para producir los efectos regulados. Pero esta interpretación le quitaría sentido al contenido del art. 74 y también al art. 84.

Entonces ¿la posición de la segunda instancia administrativa resulta válida? ¿Toda paralización que no sea declarada procedente no constituye huelga y es, por tanto, susceptible de sanción e inclusive de despido? Para sustentar ello, la segunda instancia se basa en la eficacia de la resolución de primera instancia, “acto

administrativo” que generaría la obligación de cumplimiento. Asimismo, para no considerar la posición del Tribunal Constitucional crea una diferencia –no pertinente en nuestra opinión– entre las huelgas a plazo indefinido (supuesto de la sentencia y de las normas antes citadas) y las huelgas con plazo definido (como el caso a resolver), lo cual nos parece nada sustentable, pues el plazo de la medida no genera diferentes consecuencias para el ejercicio del derecho. Tampoco existe norma que así lo establezca.

Consecuentemente, la posición de segunda instancia podría considerarse válida desde el punto de vista de la legalidad, pero contradice tres preceptos normativos (uno en la ley, otro en su reglamento y el tercero en el reglamento de la hoy Ley de Productividad y Competitividad Laboral) que pareciera le dan validez y respeto a los efectos de una huelga improcedente o ilegal, aunque sin llegar a calificarlos como huelga “legal”.

Pensar así supondría, además, darle un amplio poder discrecional a la autoridad de trabajo para decidir, según le parezca, cuándo una huelga resulta procedente y cuándo no. De hecho, al poseer una definición legal de la huelga muy de contextos industriales (solamente procede la que implique el abandono de trabajo) aceptar que la autoridad de trabajo resuelva sobre su oportunidad resulta muy discutible; o en todo caso responde a una visión peyorativa del ejercicio de huelga, derecho que, hay que recordar, perjudica a ambas partes y no solamente al empleador, pues los trabajadores no perciben remuneración durante su vigencia.


Sin embargo, lo anterior no coincide con la posición actual de la autoridad de trabajo cuando mediante la Dirección Regional o la Dirección Nacional convoca a las partes, apenas recibe una comunicación de huelga, a reuniones extra proceso de periodicidad generalmente diaria, a efectos de que puedan resolver, antes y durante la huelga, el conflicto que mantiene. Si bien este procedimiento no está previsto en el TUPA, en la práctica es respetado por los actores sociales a efectos de llegar a un acuerdo. Esto ha hecho que la medida de huelga sea utilizada como una manera de apurar la negociación, más intensa en las sesiones extra proceso que en la etapa de conciliación ordinaria.

Por lo expuesto, consideramos que los requisitos de procedencia del artículo 73 son enunciativos, referencias para garantizar que la medida de huelga cumpla con respetar un cierto orden inicial, pero no constituyen requisitos necesarios para la efectiva concreción de la misma (o la

23 Si ocurriera violencia claramente determinada e individualizada podría despedir a los autores, aspecto que resulta coherente con el hecho que una huelga siempre debe ser pacífica.

24 De la misma posición es la jefatura de la oficina de asesoría jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo según informe N° 230-2015-MPTE/4/8 de fecha 16 de febrero de 2015 que se puede revisar en el siguiente link: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/DGT/opinion/informe_230_2015.pdf

que podríamos denominar “huelga irregular”). Si esta se produce a pesar de que sea declarada improcedente, como ocurre en gran parte de las huelgas realizadas por personal que labora, bajo régimen privado o público, para el Estado, la medida será una huelga, irregular, no sujeta a la prevista en la ley, pero huelga como manifestación de la libertad sindical de la organización de trabajadores. Y es que la

existencia de este derecho fundamental no podría quedar condicionada a la opinión decisiva de un funcionario administrativo, más aún cuando la medida va contra el Estado como su empleador. Aceptamos que la huelga deba tener límites, pero como señala OIT, ello debe ser simplemente su vocación pacífica y admitirse cualquier modalidad de las que la ley curiosamente califica como irregulares en su artículo 81²⁵. 

25 *“Artículo 81.- No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.”*