

Conflicto y huelga: ¿realidades del pasado?¹

Conflict and strike: realities of the past?

JOSE M. MORALES ORTEGA

Universidad de Málaga, España

Resumen:

Sin restar un ápice de importancia a todos esos factores, que están afectando a las relaciones de trabajo –muy especialmente, la digitalización-, hay que preguntarse, atendiendo a los datos, si se trata del primero y principal problema, que aqueja al Derecho del Trabajo del siglo XXI. La respuesta mayoritaria parece ser, al menos si se atiende cuantitativamente al número de estudios, afirmativa. Siendo así, no es de extrañar el desinterés y la desatención por otra realidad, hoy por hoy, consolidada, después de muchos esfuerzos intencionados, consistente en la disgregación del movimiento obrero o, si se quiere, en dividir el sentimiento de clase tan necesario –imprescindible- para el avance hacia unas relaciones dignas y decentes; y que además obliga a (re)plantear conceptos claves tales como el conflicto y su manifestación, a los que se dedica este trabajo a la luz de la realidad actual. Por ello, el objetivo es dimensionar unos y otros factores a fin de que unos no ensombrezcan o eclipsen a los otros pues, de hacerse, se estará colaborando en la neutralización del pilar, que, sin duda, debe ser el más sólido, sobre el que se sustenta las relaciones de trabajo; y al que hay que dirigir todos los empeños sindicales y políticos, y, por supuesto, doctrinales: la revitalización del sentimiento de clase obrera.

Palabras clave: Conflicto, Medios extrajudiciales de solución de conflictos, huelga, digitalización, conciencia de clase, Estatuto del Siglo XXI.

Abstract:

Without downplaying the importance of all these factors, which are affecting work relationships - most especially digitalization -, we must ask ourselves, based on the data, if this is the first and main problem that afflicts the Labor Law. Work of the 21st century. The majority response seems to be, at least if the number of studies is taken quantitatively, affirmative. This being so, it is not surprising the disinterest and inattention for another

¹ Esta publicación es resultado del proyecto de I+D+I PID2022-141201OB-100, “La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España” (TRABEXIT), financiado por el MICIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE.

reality, today, consolidated, after many intentional efforts, consisting of the disintegration of the labor movement or, if you want, in dividing the class feeling so necessary - essential - for progress towards dignified and decent relations; and that also forces us to (re)consider key concepts such as conflict and its manifestation, to which this work is dedicated in the light of current reality. Therefore, the objective is to dimension each factor so that some do not overshadow or eclipse the others, since, if this is done, we will be collaborating in the neutralization of the pillar, which, without a doubt, must be the most solid, on which that supports work relationships; and to which all union and political, and, of course, doctrinal efforts must be directed: the revitalization of working class sentiment.

Keywords: Conflict, Extrajudicial means of conflict resolution, strike, digitalization, class consciousness, XXI Century Statute.

Laburpena: Lan-harremanei – bereziki digitalizazioari – eragiten dieten faktore horiei guztiei garrantzirik kendu gabe, galdetu behar da, datuei erreparatuta, ea XXI. mendeko Lanaren Zuzenbideari dagokion lehen arazoa eta arazo nagusia den. Badirudi erantzun nagusia, kuantitatiboki azterlanen kopuruari erreparatuz gero behintzat, baiezkoa dela. Hori horrela izanik, ez da harrizkoa beste errealitate batekiko interesik eza eta arretarik eza, gaur egun finkatuta dagoena, nahita egindako ahalegin askoren ondoren, hau da, langile-mugimendua banatzea edo, nahi izanez gero, harreman duin eta txukunetarantz aurrera egiteko hain beharrezkoa den klase-sentimendua — beharrezkoa — banatzea; eta, gainera, gatazka eta horren adierazpena bezalako kontzeptu gakoak planteatzera behartzen duena, lan hau egungo errealitatearen argitan egiten baita. Hori dela eta, faktore batzuk eta besteak dimentsionatzea da helburua, batzuek besteak ez ilundu edo eklipsatzeko; izan ere, egitekotan, zutabearen neutralizazioan lagunduko da. Zutabe horrek, zalantzarik gabe, sendoena izan behar du, lan-harremanen oinarri; eta sindikatu-eta politika-ahalegin guztiak, eta, jakina, doktrina-ahalegin guztiak bideratu behar zaizkio: langile-klasearen sentimendua biziberritzea.

Hitz gakoak: Gatazka, gatazkak konpontzeko judizioz kanpoko bitartekoak, greba, digitalizazioa, klase-kontzientzia, XXI. mendeko Estatutua.

“En lo nuestro hay pasados que nunca deben volver, porque suprimirlos ha sido un elemento de civilización y de decencia al que no podemos renunciar”

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

1. A modo de introducción justificativa del estudio

Mucho se está hablando en los últimos tiempos de la necesidad de un Estatuto (del trabajo o de las personas trabajadoras²) del Siglo XXI (Goñi Sein, 2024:1); y ello tanto a

² Como responde Goñi Sein, José Luis (2024:1), “*el principio de identidad del ET son los derechos y obligaciones aplicables a las personas trabajadoras. Los términos clásicos están siendo reemplazados, en función de valoraciones de conveniencia inclusiva, por un elástico criterio de equivalencia (Estatuto del Trabajo) que no posee la misma identificación, porque el Estatuto nunca será un atributo del trabajo sino de las personas*”.

nivel político como doctrinal. Es obvio, y, por tanto, innecesario, afirmar que la norma “fundamental” del Derecho del Trabajo requiere y necesita de una revisión. En unos casos, para adaptarse a nuevas, o no tan nuevas, realidades; en otros, simplemente, para cubrir deficiencias ya existentes desde 1980, que han tenido que ir depurándose a golpe judicial, pero incluso en un tercer grupo, cabe incluir, como motivo, ciertas imperfecciones legislativas fruto de decisiones voluntarias o involuntarias. Todas estas razones, tanto por separado como, por supuesto, conjuntamente, justifican una revisión, en profundidad, del Estatuto; y no sólo de él. Otra serie de normas básicas reclaman una reformulación. Cuestión distinta, y centrando la atención en el Estatuto, es cómo abordar el fondo y la forma de dicha reforma.

En cuanto a la forma, parece existir una línea doctrinal que aboga por dar cumplimiento a ese brindis al sol, que supuso, de conformidad con la Disposición Adicional VIII del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), la pretensión de promulgar un Código de Trabajo (Rodríguez-Piñero Royo, 2024: 1-2)³. Sea esta u otra su denominación, una norma omnicompreensiva. Siendo así, se estaría ante un texto que, por un lado, haría ganar, al menos es lo que debe pretenderse, en sistematicidad. Ahora bien, ello puede que no evite, por las continuas y constantes transformaciones de la realidad laboral –máxime en momentos como el actual-, de una parte, lo que Mercader Uguina ha calificado como legislación camuflaje y, de otra, lo que Del Rey Guanter ha llamado normas paralaborales; sin entrar, desde luego, en el tema de la utilización de la técnica del real decreto ley como instrumento de legislar elementos básicos de las relaciones individuales y, en menor medida, colectivas de trabajo. El hecho de que se eliminen esas realidades debe convertirse, mediante la depuración escrupulosa de tales medidas, en un objetivo fundamental, puesto que estas instrumentalizaciones han generado un desconcierto, cuando no un desconocimiento, en el operador jurídico; y que, sin ningún género de dudas, atentan y afectan al principio de seguridad jurídica.

Esa voluntad no puede hacer que se desconozca que el texto podría ser, atendiendo a sus dimensiones, ingente, salvo que se haga un esfuerzo importante de simplificación, lo que, desgraciadamente, no parece ser la tendencia actual por ninguna de las partes implicadas. Y ello, sin entrar, desde luego, en el factor de incorporar, de manera más o menos forzada, realidades limítrofes y/o ajenas al Derecho del Trabajo o, simplemente, conexonadas tangencialmente con esta rama del Ordenamiento Jurídico (Garrido Pérez, 2024:3)⁴.

³ En esta línea, Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2024: 1-2) defiende que “*que, por su papel y por sus contenidos, debemos pensar en el Estatuto del Trabajo del Siglo XXI en términos de auténtico Código de Trabajo*”; a lo que añade que “*Estatuto del Trabajo más Código del Trabajo Subordinado...es la idea que parece guiar la elaboración de esta nueva norma*”, puesto que la existencia de distintas leyes “*ha sido una decisión del legislador laboral que ha pretendido centrar el Estatuto en la relación laboral estándar o común, dejando aquellas otras con particularidades para regulaciones especiales, legales o reglamentarias. Si queremos que el Estatuto sea un verdadero Código de Trabajo, entonces esta decisión debería ser revisada*”.

⁴ Garrido Pérez, Eva (2024:3) afirma que “*la oportunidad y seguridad jurídica aconsejaría no forzar en exceso esas costuras de la ordenación jurídicolaboral para atender las especialidades de unas actividades que pueden no encajar, por mucho que se quiera o pretenda, en moldes tradicionales de lo que es un trabajo subordinado, ni recurrir a la vis atractiva del Derecho del Trabajo si tal opción conduce a acoger bajo la misma a prestaciones de servicios cuyas singularidades no encuentran adecuada respuesta en la*

Con toda seguridad, en el fondo de esta última ampliación, estaría el debate, mucho más rico y no muy distinto, de las fronteras del Derecho del Trabajo que, según parece, deben replantearse como consecuencia de formas distintas o atípicas de prestación de la fuerza de trabajo. Y se dice, según parece, pues, como afirma, con rotundidad (Escribano Gutiérrez, 2024:2), y se comparte plenamente, el

esfuerzo teórico...[debe] poner el foco en aquello que caracteriza al trabajo asalariado de una manera constante y que, por muchas transformaciones que se generen en la manera de producir, siempre es posible constatar su presencia [, y este no es otro que] el hecho de que ha de ofrecer en el mercado su fuerza de trabajo a cambio de un precio. Todos los demás elementos definitorios arrancan de esta necesidad.

Por consiguiente, debe acordarse –término utilizado de forma intencionada- un texto, que conjugue sistematicidad, simplicidad y coherencia interna (Rodríguez-Piñero Royo, 2024: 2-3)⁵. Es decir, que abarque la realidad del Derecho del Trabajo en su doble dimensión; y sin olvidar el desarrollo por ley orgánica de los derechos fundamentales de contenido laboral.

En cuanto al fondo, sin duda, la cuestión es mucho más problemática. Quizás exista un cierto consenso con respecto a los factores desencadenantes de esta imprescindible reforma –habría que plantearse si, en efecto, se debe hablar de reforma o, por el contrario, no sería un auténtico paso adelante en la configuración de un Derecho del Trabajo distinto-; incluso, parece que los focos de atención tampoco difieren considerablemente.

Ahora bien, como siempre, es el enfoque y el tratamiento, lo que va a generar el debate. El posicionamiento adoptado puede diferir considerablemente, puesto que detrás de ellos subyacen concepciones distintas y, en muchas ocasiones, contrapuestas. Más en el debate político y sindical que en el doctrinal; aunque este último no es inmune a posicionamientos ideológicos no siempre comprometidos por cuestiones técnicas. Como prueba de ello, basta con acudir, para el primer caso, al debate parlamentario de la última gran Reforma Laboral; mientras que para el segundo, a ciertas argumentaciones esgrimidas en la literatura científica. Todo ello pone de manifiesto esa contraposición de posturas e intereses (Goñi Sein, 2024:1)⁶. Siendo así, la necesidad inexorable de concitar voluntades por parte de los artífices de esa “reforma” del Derecho del Trabajo se plantea

ordenación legal y en la que no se les ofrece la garantía de mecanismos de autotutela y regulación convencional”.

⁵ Según Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2024: 2-3) dos son las opciones. Por un lado, el modelo de Tribonianiano, que es el del actual Estatuto, y que ha conducido “a base de desarrollar los preceptos...por tener artículos que son casi reglamentarios, con un nivel de detalle y una extensión impropios de una norma legal. Cada vez más se presenta como una recopilación de regulaciones monográficas sobre formas de empleo, procedimientos o decisiones empresariales, cuya redacción pretende agotar todos los aspectos y todas las posibilidades”. Y por otro, el modelo de Alonso Martínez, en el que “se trata de extraer los mandatos de las normas preexistentes, para recoger un gran conjunto regulatorio en un único documento, con una sistemática muy elaborada y apoyado, en su caso, en normas especiales o en reglamentos. Una redacción que no pretendía regular por completo cada institución sino sentar las bases de su funcionamiento”.

⁶ Es más, como dice Goñi Sein, José Luis (2024:1), “el debate de la reforma lleva implícito...la identificación de los contrapuestos intereses y voluntades en el momento presente, y ello acarrea inevitablemente dificultades, porque no es una actividad meramente cognitiva de la realidad social sino valorativa”.

como el primer óbice, y probablemente más importante, para dotar a las relaciones de trabajo –y, por qué no, de empleo- de esa visión coherente y sincrónica con el Siglo XXI.

Visión condicionada por varios factores pero, principalmente, por dos: digitalización y transición ecológica. Los discursos sobre los efectos de sendas causas sobre el trabajo son, por todas y todos, conocidos. Economistas del trabajo, *iust*laboralistas y sociólogos/as han resaltado y vaticinado las consecuencias y el impacto, profundamente negativo, que, en un futuro a medio plazo, va a tener sobre el empleo la incorporación, principalmente, de la robotización y de la digitalización en el mercado de trabajo. Centrando la atención en esta última, y sin minusvalorar sus posibles consecuencias a largo plazo, hay que tomar en consideración el ahora o, si se prefiere, el corto y medio plazo; y este último pone de manifiesto que, en España, esta es una realidad con escasa significación.

Acudiendo a los datos aportados por el Informe de UGT sobre la Digitalización de la empresa española⁷, referidos al año 2023, el panorama es ciertamente desalentador.

En materia de teletrabajo, el porcentaje de empresas, que lo permiten, se sitúa en el 34.18% -que aumenta al 77.96% en las grandes empresas- con un descenso interanual del 5.38; mientras que el de personas empleadas que teletrabaja regularmente está en el 18.92% -que se acrecienta al 24.5% en las grandes empresas- con un descenso, en este caso, de 0.68. Mientras que el porcentaje de empresas con especialistas en TIC es del 16.44%, de nuevo, con un descenso interanual del 0.59 y, por último, el de empresas que usan inteligencia artificial está en el 9.55% con respecto al 11.83% de 2022 (una caída del 2.28).

Habría que preguntarse, honestamente, si estas cifras permiten hablar de un mercado de trabajo digitalizado –que, de darse, sólo se da en las grandes empresas-; y la respuesta, hoy por hoy, es negativa.

Siendo así, quizás, lo que hay que cuestionarse es si el uso de ordenadores⁸ (66.24%) y el uso de internet (61.16%) –resulta muy llamativo que este porcentaje esté referido al uso por parte de las personas trabajadoras y, sin embargo, el de empresas con conexión a internet sea del 98.99%- no es más que un cambio en los instrumentos de trabajo, significativo, no se pone en duda, pero sólo eso; y que, en muchas ocasiones, obligan a replanteamientos que, ciertamente, no lo son tanto. Máxime cuando lo normal es que las empresas no imparten formación en TIC. Sólo lo hicieron, en 2023; un porcentaje “inferior [al] que se registraba en 2014”.

⁷ 5ª Edición, febrero de 2024.

⁸ UGT, en el Informe sobre la Digitalización, afirma que “6 de cada 10 empleados españoles no tiene un dispositivo portátil de uso empresarial. En pleno siglo XXI, donde la comunicación por mensajería instantánea o email es casi universal, no dotar de herramientas digitales a las personas trabajadoras es un retraso más que evidente”.

Para concluir con los datos, “un 71% de las empresas presentan un perfil digital bajo o muy bajo”, lo que coloca a España en el puesto 21 de “los 31 países que analiza la Comisión Europea”⁹.

Por consiguiente, hay que dimensionar adecuadamente la trascendencia de la digitalización sobre las relaciones laborales y, por ende, sobre el mercado de trabajo. Dicho ello, no obstante, hay que aceptar que se están produciendo transformaciones, cualquiera que sea su resorte, que llevan a que, al menos como hipótesis de trabajo, haya que cuestionarse si, en efecto, esas calificadas nuevas formas de prestación de la fuerza de trabajo –fundamentalmente, aunque no de manera exclusiva, a través de plataformas en cualquiera de sus manifestaciones y objetivos- compelen a que haya que redefinir el propio Derecho del Trabajo o, dicho de otro modo, si, en puridad, se puede hablar de una modificación, de tal magnitud, que haya alterado la esencia de esta disciplina. Sólo respondiendo a este interrogante se podrá construir –o no- ese Estatuto; y sólo así se podrá optar entre que regule el trabajo o a las personas trabajadoras –y, por ende, a su contraparte-.

Personas titulares de derechos, y no exclusivamente del ámbito laboral, ya que, ante todo y sobre todo, debe garantizarse y asegurarse su dignidad entendida en sentido amplio. Una dignidad que, desgraciadamente, en los últimos tiempos se ha visto cada vez más vulnerada y, en ello, sí ha influido esas formas organizativas, ya que han privado de derechos –se insiste, laborales y no laborales- al colectivo de personas trabajadoras. Y ello no con la anuencia de los sindicatos, pero sí con cierta desatención, lo que les ha obligado a que en el último lustro –aproximadamente- hayan tenido que reaccionar tanto desde fuera como desde dentro de la empresa.

Es cierto que existe una oligarquía de personas trabajadoras, a las que determinadas formas organizativas –se las puede llamar así- han beneficiado; es más, han servido para canalizar un desarrollo personal y profesional coherente y acorde con sus pretensiones. No obstante, son las menos; y, por serlo, aunque por supuesto haya que prestarles atención, no pueden, ni deben eclipsar la realidad de la mayoría de la clase trabajadora.

Llegado este punto y antes de continuar, se quiere hacer un paréntesis para aludir, aunque sea a vuela pluma, a otro colectivo de personas trabajadoras o, si se quiere, de potenciales personas trabajadoras. Es decir, todas aquellas, que sin formar parte de la indicada oligarquía –o que, por formar parte de ella, está empoderada-, sin embargo, condicionan su acceso y permanencia en el mercado de trabajo a unas condiciones laborales dignas y decentes. Resulta, incluso, llamativa esta última afirmación, puesto que debe tratarse de un condicionamiento de toda persona trabajadora. Ahora bien y sin entrar en debates de cuño más psicológico y social, parece que el concepto de trabajo y, principalmente, su materialización, ha cambiado sustancialmente para las personas jóvenes, aunque no de manera exclusiva, ya que también las personas trabajadoras maduras están acudiendo a vías como la dimisión y la prejubilación, para “huir” del

⁹ En el estudiado Informe de UGT, este sindicato concluye que *“las empresas españolas persisten en una actitud renuente a la adopción de nuevas tecnologías. Si bien se ha mejorado levemente en los últimos años, la progresión todavía dista mucho de ser la aceptable, puesto que el resto de países europeos evolucionan de forma más rápida y favorable a sus intereses competitivos”*.

mercado de trabajo y, por qué no, ante el miedo, en el último supuesto, a no obtener, en un futuro, la correspondiente pensión de jubilación.

Sus intereses, tanto de unas como de otras, ya no responden, como hasta hace unas décadas, a buscar denodadamente un trabajo sino a que éste se amolde y acomode a sus pretensiones (Rodríguez-Piñero Royo, 2023a:18-19)¹⁰ –ha disminuido su “umbral de tolerancia” - (Rodríguez-Piñero Royo, 2023a:18). Indudablemente, ello es factible, en el caso de las personas jóvenes, siempre con el apoyo –o, si se prefiere, colchón- de la unidad familiar; sin el cual, con toda seguridad, tales planteamientos serían diferentes. Pero lo relevante de todo ello no está, que también, en dichas pretensiones –legítimas y lógicas- sino en el hecho de que ponen de manifiesto, una vez más, una realidad del mercado de trabajo inaceptable¹¹ bajo coordenadas, siguiendo a la Organización Internacional del Trabajo, de trabajo de calidad, decente y digno, que convierte “la dimisión o el rechazo a ofertas de empleo en mecanismos para exteriorizar el descontento y forzar una mejora de éstas”, como afirma (Rodríguez-Piñero Royo, 2023:19).

Sin embargo, en términos cuantitativos, este colectivo es mínimo; la gran mayoría de las personas trabajadoras han visto empeoradas sus condiciones laborales e incluso discriminadas por formas más sofisticadas nacidas de un uso pervertido y perverso, principalmente, de los algoritmos.

En esta misma línea y prueba palpable de esta realidad, hay que llamar la atención, cuando se discute el concepto de centro de trabajo –excluido el teletrabajo-, si, en realidad, este se ha difuminado o, si por contra, se ha eliminado, en la mayoría de las ocasiones, por decisión empresarial. Cuando las personas trabajadoras de una plataforma de reparto están apostadas en un escalón en la calle, hay que cuestionarse si esta fotografía es fruto de una nueva organización de la actividad productiva o se trata simplemente de una eliminación, tras la constatación de que se está ante una relación laboral, del centro con la única finalidad de reducir costes. Desde siempre, el reparto ha existido y, con él, la existencia de un centro físico de trabajo, lo que no tiene por qué verse alterado; ni tan siquiera porque se realice a través de una plataforma. Ello puede afectar a la forma de comunicación entre cliente/a, empresa y persona trabajadora pero, en ningún caso, al espacio físico, en el que desarrollar la actividad.

En suma, parece que sigue existiendo una enorme cantidad de personas trabajadoras, que requieren de una protección y, sobre todo, de una defensa y mantenimiento de los derechos logrados a lo largo de los años. Por tanto, una realidad

¹⁰ Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2023a:18-19) sostiene que “*hay una reivindicación de mejores empleos, que encajen mejor en la vida de las personas. Y hay también una presión a los empleadores potenciales para que los ofrezcan. Estos se resisten, y es la constatación de las dificultades para contratar y retener en talento lo que les obliga a cambiar sus políticas de personal. Puede decirse que hay un conflicto a nivel macroeconómico, pues la oferta y la demanda de mano de obra no coinciden en lo que se considera un puesto de trabajo adecuado y aceptable. Este es el nuevo conflicto capital-trabajo en el Siglo XXI, en el que el Estado está llamado como siempre a jugar el papel determinante que le es propio en un Estado de Derecho*”.

¹¹ Y ello pese a la mejora de los datos como consecuencia de la Reforma de 2021; principalmente, de los referidos al aumento de la contratación indefinida, y disminución, hasta el momento desconocida en España, de la temporal -13.4% en 2023, que califica UGT de “*mínimo histórico*”; *Informe de Seguridad Social. Resumen 2023, 2024*, p. 6-.

insoslayable para el Estatuto de las personas trabajadoras; sin cuya atención, lo único que se conseguirá será perpetuar un desequilibrio –además de una desprotección y vulneración de derechos- que, en este punto, sí ha quedado enfatizado por la utilización de las tecnologías de la información y del conocimiento.

Con todo lo precedente, no debe ser sorprendente que el debate, sea cual sea su contenido específico, debe edificarse sobre los pilares, que hicieron, hace más de un siglo, reconocible y necesaria la intervención estatal y la de los interlocutores sociales de cara a atender a un patológico conflicto de intereses, que no se ha diluido, ni atemperado; al contrario, se ha acentuado en las últimas décadas como resultado de unas alteraciones –no siempre condicionadas por la digitalización- en los procesos productivos, que han desnivelado, de nuevo, la balanza a favor de la clase empresarial. Partiendo de esta afirmación, en las siguientes páginas se va a analizar, en primer lugar, el propio conflicto para, seguidamente, realizar un bosquejo general de su manifestación, que va a concluir con la idea, en cierta medida contundente, de que es necesaria más conciencia de clase (Monereo Pérez, 2022:4)¹², y menos digitalización.

2. Apuntes sobre el conflicto de trabajo: una realidad actual e incuestionable

Poco se puede añadir al tema del conflicto de trabajo, que no se haya dicho ya; pese a ello, es, sin duda, la esencia de la disciplina de Derecho del Trabajo y, por serlo, su tratamiento y resolución deben configurarse como unos de sus vértices fundamentales. Ésta no puede entenderse –o no debiera hacerse- sin partir de ese patológico conflicto de intereses (Romagnoli, 1997:199)¹³ existente entre las dos partes de la relación laboral, que trasciende, como no puede ser de otro modo, a los sujetos colectivos.

En este último sentido, basta con acudir a la Reforma de 2021 y, más exactamente, a su negociación, en la que muchos temas que, en un primer momento, formaban parte de la misma, con posterioridad, dejaron de estarlo; con toda seguridad, esta ausencia formó parte de su equilibrio interno –en este caso, negativo-. Y, como toda negociación, encierra un juego de prestaciones y contraprestaciones negociadoras. En cualquier caso, esta Reforma, como dice y recalca el Preámbulo de la norma, es fruto del diálogo social y, con ella, se observa, aunque sea de una forma muy simplista, el conflicto, pero también su solución; en esta ocasión, mediante la vía directa que supone la negociación –y sin que ello, en estos momentos, quede desvirtuado por la participación del Gobierno-.

En cualquier caso, este conflicto es propio del sistema de relaciones laborales vinculado al sistema capitalista de producción (Monereo Pérez, 1996a:135)¹⁴ que, a estos

¹² Como defendía Sorel, “*la clase trabajadora existe como tal cuándo adquiere conciencia e identidad de pertenencia a una colectividad*”, Monereo Pérez, José Luis (2022:4).

¹³ En contra, Romagnoli, Umberto (1997:199) cuando afirma que “*el conflicto ya no es, y lo será cada vez menos, una manifestación fisiológica del enfrentamiento de intereses. en la época post-industrial, puede convertirse, y a veces se ha convertido...en una acción de grupos de trabajadores en busca de ventajas a costa de otros*”.

¹⁴ Como defiende Monereo Pérez. José Luis (1996a:135), “*el Derecho del Trabajo será en lo laboral la respuesta política del capitalismo liberal corregido en algunos de sus postulados para que, integrado a la clase obrera en la dinámica del sistema establecido, pueda subsistir el capitalismo y su base, la empresa privada*”, por lo que, continúa este autor, “*el ordenamiento laboral es, al mismo tiempo, un elemento y una apuesta de la acción de la clase obrera contra el orden capitalista, y un elemento de lucha de la clase dominante contra la acción de los trabajadores*”.

efectos, no está superado por las nuevas formas y expresiones de organización del trabajo que, sean cuales sean, no han neutralizado, ni relativizado –al contrario- esa contraposición de intereses, por mucho que las nuevas visiones, misiones y valores de las organizaciones quieran transmitir una implicación de las personas trabajadoras. Normalmente, se trata, más bien, de una identificación que, de no existir, es también foco de conflictos y problemas (Monereo Pérez, 2000-I:262)¹⁵. Excluida esta desafortunada visión empresarial, lo cierto es que, hoy como ayer,

en el centro del sistema capitalista se encuentra, disfrazada de relación contractual, una relación esencialmente coercitiva y altamente asimétrica, cuyas partes son necesariamente hostiles la una en relación con la otra¹⁶ [lo que se agrava] en el mundo de la empresa... por un poder omnímodo del empresario que impide...el conflicto (Gómez Muñoz, 2021:11).

Es más, en la actualidad, el histórico y consustancial desequilibrio y poder empresarial se han enfatizado, si aún era posible, mediante instrumentos como la flexibilidad interna.

Por tanto y salvando las distancias, la frase de Harbison de que “el estado natural del trabajador industrial es el descontento” tiene plena vigencia; aunque se haya intentado enmascarar; normalmente a través de ficticias o pobres acciones de responsabilidad social empresarial.

Sin entrar, por supuesto, en las reformas legislativas, que atienden a esas nuevas realidades. Siendo uno de los casos emblemáticos, la conocida Ley *Riders* (Rodríguez-Piñero Royo, 2023a:8)¹⁷, en cuyo Preámbulo se puede leer que

la aplicación de estos medios tecnológicos ha introducido elementos novedosos en las relaciones laborales, cuyas ventajas son evidentes. Las ventajas y consecuencias positivas sobre las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras son perfectamente compatibles con la finalidad del derecho del trabajo en su función reequilibradora de intereses, protectora de la parte más débil contractualmente o de gestión de los recursos humanos y mejora de la productividad de las empresas¹⁸.

Con todo, hay que preguntarse, ya que las posiciones no son unánimes, si el conflicto laboral es funcional o disfuncional al sistema de relaciones laborales. Desde estas páginas, se va a defender su disfuncionalidad por distintas razones.

¹⁵ Con esta “*identificación con la empresa y “sus” objetivos, renovándose así la vieja doctrina de la “comunidad de intereses” en la organización productiva. Esta identificación con la empresa sería “premiada” con una mayor estabilidad en el empleo y con un salario variable en función de las ganancias de la empresa.... Pero la “lógica de la participación” no tiene por qué sustituir a la “lógica del conflicto”*”, Monereo Pérez, José Luis (2000-I:262).

¹⁶ Son palabras de Poggi recogidas por Mancini (1986/I:1179).

¹⁷ Véase, *in extenso* y en relación con este colectivo, el estudio de Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2023a:8); y, en concreto, por ejemplo, cuando afirma que “*la actuación de las organizaciones de plataformas ha sido capaz de retrasar la aprobación de la directiva sobre su actividad*”.

¹⁸ Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (BOE de 29 de septiembre).

La primera de ellas es que las posturas que abogan por la fuerza creadora del conflicto¹⁹ no toman en consideración que dicha fuerza sólo se produce en el caso de que el conflicto sea resuelto; y lo sea con perspectiva de futuro (Cruz Villalón, 2003:13)²⁰. De lo contrario, este se enquistará, y entorpecerá gravemente el desarrollo de las relaciones de trabajo.

La segunda es que no se puede negar que del conflicto se deriva, normalmente, un atentado al *status quo*. Es decir, la contraposición de intereses es resultado de una realidad impuesta por una de las partes y, con bastante frecuencia, por los/as propietarios/as del capital –bajo la cual está la tensión trabajo asalariado y capital - (Santor Salcedo, 1999:162) o bien de una regulación, cualquiera que sea su génesis, que no siempre consigue, aunque se intente, el necesitado equilibrio de intereses entre las partes implicadas (Monereo Pérez, 1999:67). De hecho, ello es fácilmente apreciable en el uso y abusado concepto de flexiseguridad. La consecución de la flexibilidad empresarial garantizándose la seguridad de la persona trabajadora –o a la inversa- es una tarea casi imposible y, prueba de ello, son las últimas dos grandes reformas de nuestro Derecho del Trabajo.

La tercera es que el conflicto, por desgracia, interesa, en muchas ocasiones, por su afectación a la economía de un determinado ámbito territorial o/y sectorial. Así, los intereses en juego no quedan reducidos a las propias partes enfrentadas, sino que hay terceros/as directa o indirectamente implicados/as en la controversia. Esta proyección y multiplicidad de intereses en juego obliga, las más de las veces, a que los sujetos competentes adopten las medidas oportunas, que no siempre lo son. Y, de nuevo, el papel del legislador debe ser incisivo para favorecer una alteración equilibrada de la realidad, que atenúe –nunca lo hará desaparecer- las consecuencias y la existencia del conflicto.

La cuarta es que el conflicto no sólo repercute en términos macro –economía, *status quo*, sectores, territorios, etcétera- sino también en la cotidianeidad y realidad de las empresas (Munduata Jaca, 2006:15)²¹; o sea, en el clima laboral. Por ejemplo, y entre otras consecuencias, mal ambiente de trabajo, absentismo y baja productividad o dificultad de progreso en proyectos.

Realidades, todas ellas, que no necesariamente requieren de la manifestación del conflicto para que éste resulte disfuncional, y tenga sus consecuencias; puesto que

¹⁹ En la *Guía de desarrollo del VI ASAC. Divulgación del último Acuerdo Interconfederal sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales* se puede leer que “*el conflicto no es negativo, por eso en la actividad sindical sirve a menudo de medio para avanzar cuando se cierran otras vías, como respuesta o acción inevitable. Si tenemos una percepción negativa del conflicto es más probable que las posiciones se enquisten porque las salidas se nos presentan como unidireccionales. El conflicto puede estar negando soluciones imaginativas que, en otro contexto, se pueden presentar como válidas. Hemos de gestionar los obstáculos de forma proactiva*”, UGT, https://www.ugt.es/sites/default/files/guia_de_desarrollo_del_vi_asac.pdf (Fecha de la consulta: 16 de julio de 2024), p. 12. Y por parte de la doctrina, Molina Navarrete, Cristóbal (2020:80) escribe que “*aunque en el imaginario colectivo, la idea de conflicto sigue teniendo una imagen negativa, su estudio científico y la experiencia muestran que tiene también una dimensión positiva, como motor de cambio y oportunidades de mejora*”.

²⁰ En esta dirección, Alfonso Mellado, Carlos Luis y Fabregat Monfort, Gemma (2017:546).

²¹ Munduata Jaca, María Lourdes (2006:15) escribe que “*el conflicto laboral resulta consustancial a la vida de las organizaciones y puede generar consecuencias destructivas si no se gestiona eficazmente*”.

siempre, o casi siempre, está latente. De ahí que se configure como un elemento inherente y definitorio del sistema de relaciones laborales.

Además, sin conflicto, no hay necesidad de solución²². De hecho, como defiende (Monereo Pérez, 1996b:167; 1996c:18), el Derecho del Trabajo es “el conjunto sistemático de normas y principios jurídicos cuya función es la integración del conflicto industrial abriendo cauces institucionalizados para su solución”. Ahora bien, estos cauces están profundamente condicionados por la tipología conflictual. Dependiendo del tipo de conflicto, la operatividad de los instrumentos de solución va a ser distinta; incluso, hay conflictos, que no admiten, entre los posibles desde un plano teórico, alguno de los medios existentes. Así pues, el conocimiento de esta tipología es clave. Con respecto a ésta, y sin entrar en determinadas precisiones jurisprudenciales, se va a responder a los parámetros habituales, que distinguen utilizando dos criterios: sujetos afectados y objeto del conflicto.

Comenzando con el primer criterio, hay que aludir a los conflictos individuales, plurales y colectivos, para los cuales el elemento distintivo lo constituye el interés en juego. De tal forma que, como se sabe, la cualificación del conflicto colectivo es la existencia, como indicó Santoro Passarelli, de un interés colectivo²³. Es decir, un interés superior, general e indivisible.

Un interés que, en los últimos tiempos, se está poniendo en duda –o, si se quiere, que está en crisis–; fundamentalmente, por la disgregación de intereses que están originando las nuevas –o no tan nuevas– formas de prestación de la fuerza de trabajo²⁴. Desde aquí, sin embargo, se entiende que han cambiado las formas, han podido, de un lado, agudizar la individualización, y, de otro, desestabilizar los cimientos de ese interés

²² Como admite Rojo Torrecilla, Eduardo, recogiendo palabras de Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, “*la visión positiva del conflicto como un elemento democratizador de las relaciones de trabajo y que requiere de su institucionalización fue destacada hace ya muchos años por el profesor Miguel Rodríguez Piñero con una tesis que sigue teniendo plena vigencia a mi parecer: los objetivos, los valores, las tradiciones, las expectativas, los intereses y los medios de acción de unos y otros (empresarios y trabajadores) son divergentes, aunque existan también valores, tradiciones, expectativas e intereses compartidos, que son precisamente los que van a propiciar también la posibilidad de solución. Además, esa conflictividad es un enriquecimiento de la vida social, y de reforzamiento del propio orden superior, pero para ello el conflicto debe integrarse e institucionalizarse*”, *La solución extrajudicial de conflictos laborales. El nuevo VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) 2020. Texto comparado con el V ASAC 2012 y reflexiones generales previas*. 28 de diciembre de 2020 - <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/12/la-solucion-extrajudicial-de-conflictos.html> (Fecha de la consulta: 16 de julio de 2024)-.

²³ Pues como afirma Supiot, Alain (1996:154), “*el interés reemplaza al sentimiento como principio de unión de los individuos...Y, en efecto, en el derecho del trabajo, el interés es el único cimiento que se utiliza para vincular a los individuos entre sí*”.

²⁴ Así, es posible cuestionarse si ese interés existe “*entre las personas que trabajan –con una heterogénea combinación de formas y modalidades de trabajo– en el escenario industrial 4.0, en metamorfosis hacia el modelo 5.0. Este asunto encuentra su justificación en la objetiva dificultad para encontrar comunidades homogéneas de trabajadores que puedan expresar intereses colectivos uniformes*”, Bini, Stefano (2021:73). Y la respuesta se puede encontrar en Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2023a:11) cuando afirma, en relación con los repartidores de comida, que “*han pasado por todas las fases tradicionalmente asociadas con las relaciones laborales colectivas, comenzando con la generación de una identidad, que dio paso posteriormente a la identificación de sus intereses como grupo y a la organización en entidades capaces de defender éstos*”; “*lo primero fue el surgimiento de la conciencia compartida de que existía un grupo de personas en una situación similar e iguales problemas, frente a unas empresas que les trataban injustamente*”.

colectivo; ahora bien, la esencia se mantiene imperturbable, y la causa consolidada: la falta de conciencia de clase –y en ello no influye en absoluto el tipo de prestación, ni las condiciones de trabajo-. Este es el motivo, único y principal, de esa atenuación –no se quiere ser apocalíptico- del interés colectivo. De ahí que se haya afirmado que uno de los retos del sindicalismo es “identificar el interés colectivo propio del grupo de que se trate en cada caso y encauzar adecuadamente su tutela y protección; y hacerlo, justamente, dando vigor al poder y los medios de acción sindical...más idóneos” (Martínez Moreno, 2020:84). Y para ello es fundamental, como defiende UGT, “la capacidad para organizarse...crear espacios de participación y de intercambios de opinión, tanto para trabajar como para establecer contactos”²⁵.

De ahí que el sindicato tiene que retomar y ser consciente de esa realidad (Calvo Gallego, 2024:3)²⁶; y reconvertirse, simplemente y con todo, en el sindicato de clase²⁷, que justificó su nacimiento y, de este modo, liderar el movimiento (Rodríguez-Piñero Royo, 2023a:19)²⁸, que devuelva dicha conciencia a las personas trabajadoras. Obviamente, no es una labor exclusiva del sindicato –ya que son muchos los poderes con intereses creados- pero, sin duda, es su principal protagonista. Una tarea, en la que, ni que decir tiene, se va a encontrar con importantes obstáculos provenientes de la oligarquía económica; e incluso de los gobiernos²⁹.

Mientras que el segundo criterio diferencia entre conflictos jurídicos y conflictos de intereses. Pese a ser dogmáticamente aceptada la distinción entre ambos tipos de controversias, lo cierto, y no debe desatenderse, es que sendas modalidades pueden abarcar conflictos de intereses o, si se prefiere, de posiciones entre las partes. Incluso, como también es sabido, hay ocasiones, en las que se combinan elementos de distintos

²⁵ “Las plataformas digitales de creación de contenido y el sector de cuidados a través de las plataformas digitales en España y Europa”, nº 55, 2023, sin paginar.

²⁶ Como dice Calvo Gallego, Javier (2024:3), “este cambio debe enmarcarse lógicamente en las conocidas dificultades a las que se enfrenta la acción sindical y el sindicalismo clásico o tradicional ante el nuevo contexto derivado de la crisis económica y de la transformación productiva y digital, de nuestras empresas”.

²⁷ Postura que, a juicio de Martínez Moreno, Carolina (2020:83), sería ir contracorriente pues, como dice esta autora, la realidad laboral esta desencadenando “en el plano de la libertad sindical...lo que podría calificarse...como una clara huida del sindicalismo de clase, y una frecuente deriva hacia la conformación de sindicatos específicos de corte corporativo...No quiere ello decir, ni mucho menos, que los sindicatos mayoritarios hayan claudicado de su lucha con respecto a colectivos especialmente precarios”. Por su parte, Monereo Pérez, José Luis (2017:233) afirma que “la «empresarización» del sistema de relaciones laborales supondría la pérdida de identidad de los intereses globales de la clase trabajadora ante la diversificación de las relaciones laborales por empresas o colectivos privilegiados del mercado. De ser así se produciría una desorganización y deslegitimación del sindicato como instancia representativa de los intereses de clase”.

²⁸ Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2023a:19) defiende que “han sido los trabajadores organizados los que han liderado los cambios, los que han promovido su regulación y los que han diseñado estrategias para vencer la resistencia de sus empleadores. El sindicalismo está muy vivo, y funciona”.

²⁹ A estos efectos, basta recordar la labor de Margaret Thatcher, “quien demostró que no hay una sociedad, solo un mercado en el que las personas están destinadas a sobrevivir de la mejor manera posible, sin organizaciones que les permitan defenderse de sus estragos”; ésta, como Ronald Reagan, “propusieron de inmediato y con admirable consistencia destruir el movimiento obrero, el principal obstáculo para que los amos de la economía alcanzaran un brutal dominio de clase” y, con anterioridad, “Von Mises...cuando el gobierno protofascista destruyó violentamente la vibrante democracia social y los despreciables sindicatos de Austria que estaban interfiriendo con la sólida economía al defender los derechos de los trabajadores”, Noam Chomsky (2020: 38-39).

tipos conflictuales, que, por lo que aquí importa, tienen como resultado la necesaria y precisa delimitación, pues van a condicionar la solución del conflicto.

En cualquier caso, hay que partir de una serie de consideraciones en relación con esta tipología, por sus consecuencias para su resolución; y siempre teniendo en cuenta la libertad de los interlocutores sociales y del legislador a la hora de diseñar estos medios de solución de conflictos.

En primer lugar, que los conflictos colectivos son los verdaderos protagonistas de la solución extrajudicial en el ámbito laboral. De hecho, y pese a la voluntad de la norma, los conflictos individuales y plurales, tienen una escasa acogida; sin que se entienda muy bien este rechazo, no demasiado justificado, a su inclusión en los sistemas extrajudiciales. Y se dice injustificado, ya que no parece que haya, o debiera haber, ningún óbice para, como en la solución judicial, que estos conflictos individuales y plurales se canalicen a través de las vías no judiciales, puesto que el tradicional argumento de que pudiera existir, con la transacción, una disponibilidad de derechos, queda disipado desde el momento, en el que éste es un derecho básico de las personas trabajadoras (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2003:31-32)³⁰.

Ahora bien, es verdad que este tipo de conflictos, y más si se abarca a los plurales, es en términos porcentuales mucho mayor –basta con acudir a los datos– que el de los conflictos colectivos, lo que conlleva un doble efecto. Por un lado, el mayor coste económico que, para los sistemas extrajudiciales, supone la asunción de este tipo de controversias. Y por otro, tendría un “efecto perverso sobre los procedimientos extrajudiciales, dado que la reiteración de supuestos y la rutina podrían desembocar en un nuevo formalismo burocrático” (Cruz Villalón, 2003:17).

No se puede negar que se tratan de argumentos, pero no suficientes, para aceptar, sin reservas ni críticas, esta desatención –o desatención parcial, ya que no siempre, cuando se admite, dan cabida a toda la conflictividad individual o plural-. Haciéndolo, se está dejando fuera de la solución extrajudicial a un número importantísimo de controversias, que no van a poder beneficiarse de las ventajas de esta solución, como puede ser su potencial transformador. Éste no debe ser ignorado, ni minusvalorado; como tampoco el componente “personal” de estas vías extrajudiciales, que permite atender a las realidades que, aunque jurídicamente puedan ser similares o idénticas, no lo son, en la casi totalidad de las ocasiones, en la esfera emocional de los sujetos implicados. Siendo así, la reiteración sería más formal que real. Por consiguiente, la institucionalización de los medios extrajudiciales para los conflictos individuales o plurales es necesaria y, posiblemente, lo que se requiera es, simplemente y con todo, de una adecuada gestión de los correspondientes sistemas extrajudiciales.

³⁰ Como ya dijera Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel (2003:31-32) “*han de superarse los prejuicios existentes contra soluciones de litigios individuales basados en la autonomía privada que, con las debidas garantías, no deben estimarse incompatibles con la indisponibilidad de los derechos del trabajador...aunque la voluntad contractual debe respetar los límites legales o convencionales supone un margen de autodeterminación y un espacio de disponibilidad propia mediante acuerdos privados que ni la ley ni la negociación colectiva pueden suprimir...[por consiguiente, no debe haber obstáculos] para la solución extrajudicial ya sea bajo fórmulas de autocomposición ya bajo formas de arbitraje especialmente en que resulte voluntario para el trabajador, evitando así una imposición unilateral al trabajador que implique materialmente una renuncia en blanco a sus derechos*”.

En segundo lugar, que los conflictos jurídicos son más proclives, en concordancia con la función de los órganos jurisdiccionales, a la vía judicial; mientras que los de intereses, de ninguna de las maneras, tienen cabida en esta última vía. Pese a ello, así como de sus ventajas, los conflictos de intereses no están teniendo, en la *praxis*, demasiada efectividad, si se toma en consideración las avenencias, en la resolución extrajudicial. Posiblemente, la razón esté en el sentimiento de injerencia en la autonomía de las partes enfrentadas. Sin embargo, tampoco debe ser un argumento aceptable; entre otros motivos, porque dicha injerencia no siempre existe y, de existir, es resultado de la voluntad de las protagonistas de la controversia.

Pero, en cualquier caso, parece que esa deficiente articulación de los medios extrajudiciales para los conflictos de intereses se pretende neutralizar, al menos en el ámbito estatal, con la incorporación al VI ASAC³¹ del llamado impulso a la negociación. De acuerdo con éste, cabe adoptar “iniciativas tendentes a estimular la actividad negociadora y a sugerir el desarrollo de sus contenidos, siempre desde el respeto absoluto a la autonomía colectiva”. Es decir, se trata de una intervención, respetuosa con la voluntad de las partes, que tiene por finalidad facilitar la negociación, cualquiera que sea su contenido, y, por hacerlo, evitar, en la medida de lo posible, la petrificación del conflicto. Pero, además, “acerca o aproxima dos manifestaciones de la autonomía colectiva en una concepción más unitaria y dinámica de ambas –autocomposición y autorregulación-“ (Olarte Encabo, 2020:61).

Por último, hay que referirse, en este breve acercamiento a la tipología conflictual, a la conflictividad, que puede existir, de hecho, es lo normal, en las empresas; y que no necesariamente tiene que fundamentarse en Derecho. Se está aludiendo a los conflictos sicosociales. Esto es, toda aquella controversia, individual, plural o colectiva, que, independientemente de su contenido e incluso de su canalización, puede ser resuelta –o al menos, intentada- en el ámbito de la empresa. Y que interesa en la medida en que se desarrolla en el entorno de trabajo.

En ésta cabe incorporar los conflictos entre compañeros/as, cualquiera que sea el nivel jerárquico, así como de los/as trabajadores/as con la empresa. Pudiendo tener como contenido tanto decisiones empresariales como las propias relaciones entre ellos/as que, sin perjuicio de la adopción de las medidas pertinentes, podrían encontrar una salida en la solución extrajudicial. Por ejemplo, la conflictividad, cualquiera que sea su causa, que impide el trabajo en un departamento o en unidad de la empresa.

Por tanto, una conflictividad intraempresa, que no siempre se instrumentaliza, ya que está excluida de los canales extrajudiciales instituidos, y que provoca una afectación al clima organizacional y, por hacerlo, tiene que ser resuelta; configurándose su solución más adecuada a través de los medios extrajudiciales.

Otro tema es su regulación, que, sin ningún género de dudas, tiene que tomar carta de naturaleza en los convenios colectivos y, más exactamente, en los de empresa –por su cercanía con la realidad conflictual- mientras que los sectoriales, como mucho, pueden establecer los criterios generales, de un lado, y, de otro, ir generando la dinámica para que se convierta en un contenido convencional en el ámbito inferior. De no hacerse, las

³¹ BOE de 23 de diciembre de 2020.

empresas están ganando terreno al incorporar esta realidad en los códigos éticos y códigos de conducta; ambos diseñados y puestos en funcionamiento, en exclusiva, por la empresa. En consecuencia, sustrayendo espacios a la negociación colectiva.

3. La incuestionable necesidad de la manifestación del conflicto. una particular atención a la medida estrella: la huelga

Afortunadamente, el conflicto laboral no siempre se manifiesta pues, de hacerse, sus consecuencias son perjudiciales para las partes enfrentadas, para el entorno de trabajo y, dependiendo del conflicto, para el sector y, a la postre, para el sistema de relaciones laborales.

El conflicto también compromete su manifestación, la cual queda reconocida, como es sabido, constitucionalmente en el art. 37.2. Con ésta, las partes en la controversia, por independiente, buscan presionar para obtener una solución del conflicto favorable a sus intereses y propósitos. En unos casos, basta con la amenaza –*bluff*– de ejercitar esa medida de presión; aunque se tiene que ser muy hábil para que la contraparte no lo descubra pues, de ser así, ésta queda sin efecto o se obliga al sujeto “amenazante” a tener que ejecutarla. Y en otros, desde el principio, se adopta y se lleva a efecto la correspondiente medida de presión, que atiende, o debería hacerlo, al “tipo de cuestión y [al] grado de desacuerdo” (Heckscher y Zapatero Ranz, 1993:465).

En el caso de los conflictos colectivos existe un mayor equilibrio de fuerzas, lo que no quiere decir, en ningún caso, identidad, puesto que subsiste el desequilibrio; mientras que en los individuales, los recursos de las personas trabajadoras, a diferencia de la empresa, son bastante limitados; y ello tiene su fundamento en el desequilibrio entre ambas partes de la relación de trabajo. Por consiguiente, salvo trabajadores/as con una férrea y fuerte posición en la empresa, el resto sólo tendrá como medida de presión la amenaza, real o no, de acudir a los cauces legales y convencionales oportunos. Cauce, que también servirían a la parte empresarial; ahora bien, con una diferencia fundamental: su posición de superioridad unida a una regulación legal que, en ciertos casos les es favorable –por ejemplo, en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo–, le permite, con demasiada frecuencia, doblegar al trabajador/a ante conflictos de intereses y, en menor medida, jurídicos. Así, el margen de acción de las empresas vehicula, habitualmente, por la presión que supone la adopción de medidas, de corte jurídico, por ejemplo, despido o inaplicación del convenio colectivo; y, en otros casos, amenazas –o no– como deslocalizar la producción o, sencillamente, la huida a otro país. Y todas ellas siempre bajo el argumento de que no hay otra alternativa³².

Desde un punto de vista fáctico –es decir, sin entrar a juzgar su legalidad–, son muchas las opciones, unas más sofisticadas que otras, de la clase trabajadora –boicot, sabotaje, *label*, ludismo (Perán Quesada, 2021:89)³³, *netstrike* (Perán Quesada,

³²NOAM CHOMSKY, “El control de nuestras vidas”, <https://www.inventati.org/ingobernables/textos/anarquistas/chomsky-control.pdf> (Fecha de la consulta: 16 de julio de 2024), p. 7.

³³ Como preconiza Perán Quesada, Salvador (2021:89), los “instrumentos tecnológicos autónomos están alimentando una suerte de ludismo del siglo XXI, que se nutre de predicciones altamente preocupantes”.

2021:110)³⁴, etcétera-; sin embargo, cuando se habla de la medida de presión, se está hablando, casi en exclusiva, de la huelga, cuya significación y utilidad (Monereo Pérez y Ortega Lozano, 2021:2)³⁵ no parece que deba dudarse, ni cuestionarse pese a los avances tecnológicos y a las nuevas formas de organización del trabajo. Posiblemente, sólo sea necesaria una reacomodación de algunos aspectos de su régimen jurídico y, fundamentalmente, una revalorización no enturbiada, ni mediatizada por los nuevos contextos laborales. Hoy por hoy, su protagonismo, con todo, no queda oscurecido por las supuestas nuevas formas de manifestación del conflicto³⁶. Entre las cuales, se puede mencionar “fórmulas digitales de protesta, manifestaciones telemáticas, huelgas virtuales, boicots informáticos o colapsos comunicativos” (Martínez Moreno, 2020:512); así como el etiquetado *-label-*, que nada tiene de nuevo más que su soporte; eso sí, las redes (Garrido Pérez, 2021:161)³⁷ le conceden una mayor proyección. Otro tema es que exista una verdadera voluntad por utilizar estas redes con dicha finalidad, para lo que puede ser muy útil explorar la unión “en términos de conflicto colectivo [entre el] interés comercial del cliente [y el] interés profesional del trabajador” (Gómez Muñoz, 2021:11-12)³⁸.

Unas redes que, como ha puesto de manifiesto (Goerlich Peset, 2020:101), también se están utilizando por la clase empresarial (Rodríguez-Piñero Royo, 2023a:1-2)³⁹ pues

nuestra casuística jurisprudencial muestra en efecto que el patrón las puede utilizar persiguiendo la desmovilización o para contrarrestar los efectos negativos que las actuaciones mediáticas de los trabajadores puedan tener sobre la imagen de la empresa. Y no es fácil evitar este fenómeno: aunque se ha intentado configurar esta utilización de las TIC como actuación antisindical de las empresas, no siempre es posible llegar a este resultado puesto que son titulares también de las libertades de expresión e información...[de modo, por ejemplo, que] se ha descartado que lo sean las que se limitan a valorar la posible ilegalidad de la huelga...o restaurar la imagen empresarial.

³⁴ Esta consiste “en una forma colectiva de presión a través de la saturación de los espacios virtuales de la empresa, se muestra como una suerte de *«huelga con ocupación del lugar de trabajo»*. Estas formas de protesta colectiva tienen como fortaleza la capacidad de colapsar la principal –y en muchos casos única– forma de acceso al mercado de la empresa, con una enorme capacidad de virulencia y visibilidad del conflicto”, Perán Quesada, Salvador (2021:110).

³⁵ A juicio de Monereo Pérez, José Luis y Ortega Lozano, Pompeyo Gabriel (2021:2) “es cierto que la huelga está mutando de medida de presión a acontecimiento mediático, para cuyo éxito resulta más relevante el propio impacto que pueda desplegar en los medios de comunicación y en la población que la efectiva repercusión sobre la esfera de producción y servicios”.

³⁶ “Algunas de ellas, aunque puedan ser muy vistosas en el marco de las redes sociales no [son] más que una acumulación de likes en una determinada entrada, sin alcanzar el impacto real de la tradicional abstención del trabajo”, Goerlich Peset, José María (2020:102).

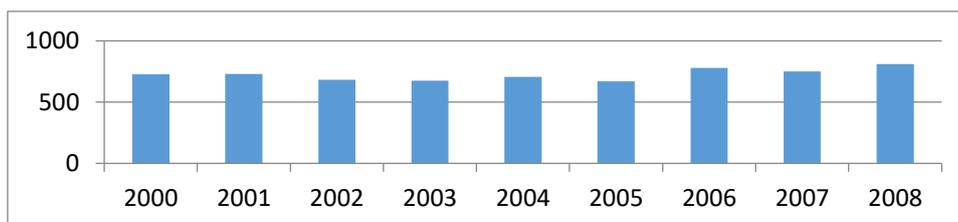
³⁷ La utilidad de las redes “para articular acciones concertadas o movilizaciones” ha sido destacada por Garrido Pérez, Eva (2021:161).

³⁸ Son palabras de Gómez Muñoz, José Manuel (2021:11-12), que defiende el etiquetado como expresión del conflicto en la era de la empresa digital, y entiende que “los sujetos colectivos...son los mejor posicionados...deben volcar en la red que se relaciona a las empresas tecnológicas con los clientes el etiquetado de productos creados en condiciones de solidaridad, integración y justicia social, distribución equitativa de la riqueza y por empleos de calidad, con garantía de igualdad, acceso a oportunidades y protección social”; ahora bien, “la concienciación que existe en las redes sociales...no se manifiesta a la hora de la movilización frente a la precariedad laboral y la escasa voluntad cumplidora de la norma por parte de las empresas tecnológicas”.

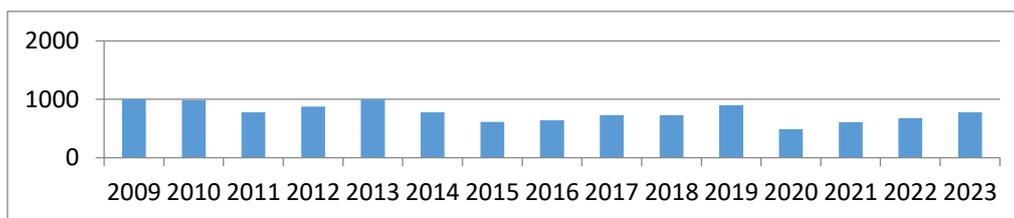
³⁹ Como dice Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2023a:1-2), “se ha detectado también un activismo de la parte empresarial que no es común en nuestras relaciones laborales”; y en él, “la tecnología...ha facilitado la acción...[a] las empresas”.

Dicho todo lo anterior, son los datos los que ponen de relieve si, en efecto, la huelga se está viendo sustituida por otras manifestaciones del conflicto o, simplemente, conviven con ella sin desbancarla de su histórico protagonismo. En este sentido, las dos siguientes gráficas contienen la serie histórica del número de huelgas desde el año 2000 hasta 2023 –último año completo publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social⁴⁰-; y están divididas por el 2009, al ser el que más huelgas se celebraron -1001-. Sin ningún género de dudas, debido al momento álgido de la crisis económica y financiera.

GRÁFICA 1. AÑOS 2000 a 2008



GRÁFICA 2. AÑOS 2009 A 2021



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

Como puede observarse, hasta el año 2009 ha habido un número más o menos constante de huelgas y, con posterioridad, varios picos en los años, en los que la crisis y, sobre todo, las reformas legislativas, tuvieron un mayor impacto –especialmente, 2013-. A partir de este último año, ha habido un tímido descenso, pero no lo suficientemente llamativo como para entender que la irrupción de las tecnologías y las nuevas formas de prestación de la fuerza de trabajo hayan alterado, como se ha dicho, la entidad de la huelga. Es más, la media de esta serie histórica es de 712 huelgas anuales; un promedio que se ajusta bastante, aún con sus vaivenes, a los diferentes años. Sólo se exceptúa –y hace bajar la media de manera significativa- el año 2020 -descendió el número a 487-; y ello, desgraciadamente, por los motivos por todos/as conocidos.

Acudiendo a los datos de 2023, las características de las huelgas han sido las siguientes: huelgas de empresa (91.76%), en el sector privado (80.69%), de ámbitos provincial y municipal⁴¹ (sumando ambos, alcanzaron el 79.66%), de motivación estrictamente laboral (85.84%) –dentro de esta, principalmente, como consecuencia del proceso de negociación colectiva (60.56%)-, y del sector servicios (69.11%). En cuanto

⁴⁰ https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/condiciones_trabajo_relac_laborales/HUE/welcome.htm# (Fecha de la consulta: 16 de julio de 2024).

⁴¹ La Comunidad Autónoma con mayor número de huelgas fue el País Vasco con 306; y la que menos, Canarias con sólo 5.

a la duración, con los datos de 2022, la media fue de 2 a 5 días, lo que, de acuerdo con la trayectoria de nuestras huelgas, es perfectamente trasladable, salvo excepción desconocida hasta el momento, al año 2023.

Atendiendo a las personas participantes, el perfil es el de una mujer (59.59%) de 45 a 49 años, española, contratada de manera indefinida y a tiempo completo, que trabaja en el sector servicios –por tanto, una feminización del sector, que conduce a una feminización de la huelga-.

Con este perfil y estas características, no parece que pueda afirmarse que la huelga esté siendo desbancada por otras formas de manifestación del conflicto (Calvo Gallego, 2024:4)⁴². Ahora bien, lo que no debe ocultarse es que la precarización del mercado de trabajo está recayendo, con fuerza, en formas no laborales y, por ello, ajenas al ejercicio legal del derecho de huelga. Sólo su reconocimiento a nivel legal, como ha sucedido con la mencionada Ley *Riders*, puede neutralizar una huida de esta manifestación del conflicto, con todo lo que ello significa.

3.1. La huelga en el Siglo XXI

Excluidas consideraciones históricas, y de forma muy breve, hay que partir del art. 28.2 de la Constitución (en adelante, CE), que reconoce el derecho de huelga⁴³ como

⁴² Calvo Gallego, Javier (2024:4) precisa que los “*sindicatos han optado...por asumir paulatinamente un uso mucho más selectivo de la huelga, en el que se, sin olvidar su papel fundamental en la acción sindical, se potencia un uso más reflexivo y pausado de la misma...la última ratio frente a otras herramientas de presión y reivindicación relativamente novedosas y menos costosas como las bajas generalizadas, supuestos de no colaboración o las denuncias ante el público o clientes de la falta de responsabilidad social del empleador*”; “*y, todo ello...por un uso intensivo y efectivo de los procedimientos de solución autónoma de conflicto, de cuyo éxito, ya nadie duda en estos momentos*”.

⁴³ A nivel internacional, el criterio guía es el respeto a las legislaciones nacionales. Prueba de ello es el art. 8.1.d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (BOE de 30 de abril de 1977); de acuerdo con el cual, los Estados se comprometen a garantizar “*el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país*”. Descendiendo al ámbito europeo y de manera rápida, se quiere indicar que, en el ámbito de la Unión, la huelga aparece contemplada tanto en el art. 6.4 de la Carta Social Europea (revisada) como en el art. 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DO de las Comunidades Europeas de 18 de diciembre de 2000); y en los mismos términos, en el art. 13 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores (1989). De este reconocimiento se derivan tres características. La primera, que el tenor es casi idéntico, la segunda, y fundamental, que es un reconocimiento instrumental, ya que la huelga se instituye como medida de presión en las negociaciones obviándose, de este modo, su manifestación en conflictos jurídicos, y la tercera, que es parco, como no podría ser de otra forma, ya que no es materia competencia de la Unión. En relación con esta última, Monereo Pérez, José Luis (2021:85) indica que por ello es “*un derecho debilitado y fácilmente vulnerable en el espacio económico de la Unión Europea. Aunque afortunadamente en Europa se dispone de una potente garantía en el art. 6.4 de la Carta Social Europea Revisada..., que tiene el rango de Tratado Internacional, que impone la obligación de justificar cualquier restricción del derecho de huelga*”. Sobre este particular, véase la conexión del derecho de huelga y otros derechos, en especial el de la competencia, en el contexto de la Unión, en Calvo Gallego, Javier (2024:7 a 12). Recientemente, el Reglamento de Inteligencia Artificial –Resolución Legislativa del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2024, sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y se modifican determinados actos legislativos de la Unión (COM (2021) 0206-C9-0146/2021-2021/0106 (COD)- indica que “*el presente Reglamento tampoco debe afectar en modo alguno al ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en los Estados miembros y a escala de la Unión, incluidos el derecho o la libertad de huelga o de emprender otras acciones*

derecho fundamental⁴⁴. Por consiguiente, con la necesidad, entre otras exigencias, de desarrollo por ley orgánica, lo que a fecha actual –y cabe preconizar que tampoco en un futuro ni tan siquiera a medio plazo⁴⁵- no se ha producido; y de ahí, la regulación preconstitucional ofrecida por el Real Decreto Ley 17/1977 de Relaciones de Trabajo (en adelante, RDLRT) depurado por la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981⁴⁶. Y sin olvidar, la importante labor de los órganos jurisdiccionales⁴⁷, pues como afirma (Baylos Grau, 1991:136),

a través de una acentuada judicialización del derecho [de huelga], interpretado flexiblemente ante cada supuesto concreto con arreglo a las líneas sugeridas o indicadas por el TC, se produce un reenvío a los tribunales ordinarios que tienen que desempeñar un importante papel creativo y conformador de los límites y condiciones de ejercicio de la huelga, y cuyas decisiones en su caso serán corregidas o confirmadas de nuevo por la jurisprudencia constitucional en amparo.

Y, en esta dirección, por ejemplo, hay, cuando menos, que mencionar las sentencias del Tribunal Constitucional 130/2021⁴⁸ y 2/2022⁴⁹.

Así pues y como sostiene (Monereo Pérez, 2021:32),

se puede hablar en cierto sentido del modelo de huelga del Tribunal Constitucional, el cual ha llevado a cabo una interpretación adecuada evolutiva que ha supuesto la conformación del derecho de huelga en nuestro ordenamiento jurídico, amortiguando muchos de los aspectos más restrictivos del modelo preconstitucional legal.

contempladas en los sistemas de relaciones laborales específicos de los Estados miembros...o a llevar acciones colectivas conforme a la legislación nacional” –COM/2021 206 Final-

⁴⁴ Como escribe González Ortega, Santiago (2020:295), se reconoce el “*derecho de huelga como un derecho fundamental, cuyo ejercicio, como herramienta de obtención de la igualdad material, debe ser tutelado, promocionado, e incluso garantizado en su eficacia*”.

⁴⁵ De la misma opinión, Calvo Gallego, Javier (2024:1). Pese a las dificultades intrínsecas que conlleva esta regulación; fundamentalmente, la necesidad de concitar intereses de muy variado orden y procedencia, la verdad es que la principal causa de esta anomia legal está en la falta de voluntad política, ya que, con ella, los obstáculos serían salvables. En esta misma dirección, entre otros, Ayala Sánchez, Alberto (2022:261-262).

⁴⁶ De 8 de abril (BOE de 25 de abril). Es más, como afirma Calvo Gallego, Javier (2024:1), la regulación del RDLRT se hizo “*desde una perspectiva tan restrictiva y arcaica que tuvo que ser objeto de una extensa “adecuación” constitucional por una sentencia que, aun siendo fundamental, tienen también...más de cuarenta años*”.

⁴⁷ Aunque no debe pasar inadvertido, como ya denunciara Supiot, Alain (1996:169), que “*en manos de la jurisprudencia, es todo lo contrario de un refugio de seguridad jurídica, y los huelguistas son las principales víctimas de esta inseguridad*”.

⁴⁸ BOE de 31 de julio de 2021. Para un análisis de la misma, Ayala Sánchez, Alberto (2022) –expresión del carácter abusivo de la huelga en relación con la actuación del comité de huelga-

⁴⁹ BOE de 23 de febrero de 2022. En esta ocasión, el objeto fue la justificación y motivación de los servicios mínimos; concluyéndose en la vulneración del derecho de huelga del sindicato convocante al fijarse unos servicios desproporcionados y faltos de motivación, que impidieron el ejercicio de este derecho. Quizás estos problemas desaparecerían o, al menos, se atenuarían si, como defiende Moreno Vida, María Nieves (2020:192), y partiendo de que “*actualmente la autonomía colectiva juega un papel ciertamente marginal en la determinación de los servicios mínimos...sería más eficaz que [su] fijación...pudiera llevarse a cabo por la autonomía colectiva (lo que, según la interpretación del Tribunal Constitucional, no está excluido pero tampoco garantizado), sometiéndose a procedimientos de mediación, sin perjuicio de la función irrenunciable de control y suplencia ante la falta de acuerdo por parte de un poder público imparcial que lleva a cabo la defensa de los intereses generales de la Comunidad*”.

Al tiempo que ha permitido una mejor adaptabilidad de la huelga a las nuevas exigencias y requerimientos; algunos de ellos “condicionado[s] por la llamada disrupción tecnológica” (Goerlich Peset, 2020:94).

Pese a esta operatividad, lo cierto es que el RDLRT deja espacios sin cubrir, que son focos de litigios o, cuando menos, de importantes dudas interpretativas, que deberían conducir al legislativo a realizar el necesario esfuerzo de normar, en concordancia con la realidad del siglo XXI, el derecho de huelga. Una regulación, sin embargo, que debe mantener el sentido, la esencia y el espíritu de este derecho; partiendo, como no puede ser de otro modo, de que es una medida de presión ejercida colectivamente; aunque se trate de un derecho de titularidad individual⁵⁰.

Algún sector doctrinal, en relación con el tema de la titularidad del derecho de huelga, ha planteado la necesidad, a la luz de la realidad actual, de reconsiderarlo con la finalidad de extender este derecho a otros colectivos, distintos del/la trabajador/a asalariado/a⁵¹, y, en particular a los “trabajadores autónomos de débil posición contractual” –se entiende que, casi exclusivamente, TRADEs-, los cuales, aunque tienen reconocida la posibilidad –art. 13.1 del Estatuto del Trabajo Autónomo- de acciones colectivas –siempre con las limitaciones derivadas de la legislación de defensa de la competencia-, quizás, requieran, sólo por equiparación con la persona trabajadora por cuenta ajena, quedar subsumidos –y así aplicarles el mismo régimen- en el ámbito del derecho de huelga; sin embargo, son muchas las dudas y los interrogantes de esta postura “sobre todo del lado de la seguridad jurídica” (Goerlich Peset, 2020:95 a 98)⁵².

Hecho este paréntesis, hay que continuar indicando que es posiblemente el ejercicio colectivo del derecho de huelga el que más ha tambaleado sus cimientos. Esto es, la huelga requiere, ineluctablemente, de una toma de conciencia del sentimiento de clase obrera, que es el presupuesto imprescindible de toda acción colectiva⁵³. Y ello, desafortunadamente, cada vez es más difícil que se produzca. O, dicho de otro modo, el prototipo de huelga, afectante a un grupo con intereses comunes, quizás pueda presentarse como una realidad del pasado, ya que cada vez es más difícil unificar las pretensiones e intereses de las personas trabajadoras. Principalmente, por tres motivos. En primer lugar, por la atomización y movilidad de la actividad económica (Heckscher y Zapatero Ranz, 1993:458); en segundo lugar, por la labor empresarial de disgregación del movimiento

⁵⁰ No está de más recordar el Fundamento Jurídico 11 de la Sentencia 11/1981 cuando precisa que el derecho de huelga es “*un derecho atribuido a los trabajadores «uti singuli», aunque tenga que ser ejercitado colectivamente mediante concierto o acuerdo entre ellos*”.

⁵¹ Sin entrar, desde luego, ya que no es la pretensión, en la titularidad del derecho por otros colectivos; sí se quiere llamar la atención sobre la exclusión de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, que ha llevado a un nuevo pronunciamiento del Comité Europeo de Derechos Sociales. Sobre este particular, Salcedo Beltrán, Carmen (2023).

⁵² Igualmente, Calvo Gallego, Javier (2024:12 a 21).

⁵³ Posiblemente, en esta misma dirección Monereo Pérez, José Luis (2021:50), al sostener que se está “*ante un derecho de libertad del individuo-trabajador en relación con otros individuos que forman parte del mismo grupo o clase social y es copartícipe indiviso de un interés colectivo, de modo que el derecho de huelga no queda en la esfera del particular, sino que contiene una manifestación colectiva inmanente*”. Del mismo modo, Supiot, Alain (1996:169). Y, de manera totalmente clara, Sorel, para el que “*a través de la utilización del arma de la huelga los trabajadores afirman su existencia como clase con intereses solidarios*”, Monereo Pérez, José Luis (2022:15).

obrero, en la que ha jugado un papel importantísimo la revitalización de la autonomía individual; y en tercer lugar, por la desconfianza y el desencanto de la clase trabajadora hacia el sindicalismo, que no siempre ha sabido adaptarse y responder a sus demandas.

Siendo estas las razones, las medidas a adoptar no pasan, exclusivamente, por esa ansiada regulación legal, sino por un conjunto de acciones, que hagan volver, pese a los avatares y a las circunstancias, a que los/as trabajadores/as sean conscientes de la necesidad de la existencia, como se dijo al inicio, de un interés superior, general e indivisible. Hasta que ello no se produzca, si es que sucede, la huelga puede que vaya perdiendo enteros como medida de presión o, al menos, como primera medida de presión. No obstante, tampoco se quiere ser apocalíptico en este tema, ya que todavía son muchas, en número, las huelgas y, por serlo, la necesidad de adoptar medidas que las eviten; interviniéndose en la raíz del problema, es decir, en el conflicto.

3.1.1. Algunos apuntes sobre el régimen jurídico del derecho de huelga

Tanto la extensión de este trabajo como su intención justifican que no se vaya a abordar, de manera detenida y exhaustiva, el régimen jurídico de la huelga. De ahí que el objetivo de las siguientes páginas no es otro que poner de relieve, y si es posible aportar alguna aclaración, los aspectos y puntos más controvertidos de este derecho a la luz de la actual realidad que, como se ha venido manteniendo hasta el momento, en relación con la huelga no es, ni está siendo ni tan traumática, ni tan demoledora.

a) Como es de sobra conocido, el ropaje jurídico concedido al incumplimiento contractual, que supone el ejercicio del derecho de huelga, es la suspensión del contrato de trabajo –art. 45.1.1 del ET-. Un ejercicio que, de conformidad con el art. 7.1 del RDLRT, “habrá de realizarse... 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”. Indudablemente, en esta caracterización está el factor determinante del derecho como es la cesación de la prestación de trabajo; sin la cual, se está ante una manifestación del conflicto distinta, pudiendo ser o no legal. Sin embargo, el segundo de sus elementos, en la actualidad, es más controvertido.

Debe recordarse que el concepto de ocupación, como se encargó de perfilar el Tribunal Constitucional, es jurídico, y no físico. Es decir, se trata de un “ilegal ingreso en los locales o una ilegal negativa de desalojo frente a una legítima orden de abandono, pero no, en cambio, la simple permanencia en los puestos de trabajo” –Fundamento Jurídico 17 de la STC 11/1981-. Este planteamiento, totalmente válido, sin embargo, puede que no tenga encaje en el teletrabajo o en determinadas formas de trabajo en plataformas. En el primer caso, por coincidir el espacio físico con el domicilio de la persona trabajadora –que es lo habitual, aunque puede ser cualquier otro elegido por ésta-, y en el segundo, por carecerse, en la casi totalidad de las ocasiones, de centro de trabajo⁵⁴

⁵⁴ Como indica UGT, “la eliminación del centro de trabajo como concepto jurídico hace desaparecer los derechos laborales y sindicales que están ligados a ese espacio de actividad productiva. Este hecho tiene una importancia sustancial al que no se le ha prestado suficiente atención. Se pretende que los y las copywriters, al estar aislados, se encuentren con dificultades en grado extremo para organizarse y defender los intereses comunes”, “Las plataformas digitales...”, opus., cit., sin paginar.

-sin entrar, por supuesto, en que “en el caso de los recaderos, pueden llegar a no coincidir en un mismo espacio en ningún momento” (Martínez Moreno, 2020b:512)⁵⁵-. Ahora bien, estas derivas no afectan al concepto de ocupación sino a la posibilidad del que el ejercicio de la huelga se realice mediante la modalidad legal de ocupación que, como es sabido, supone una mayor fuerza de presión. Y, en esto, sí hay, de nuevo, una relativización de la efectividad de este derecho que, sin duda, tiene que ser cubierta mediante otros instrumentos tales como manifestaciones o las ya mencionadas redes sociales.

Por su parte, la inasistencia al trabajo, como resultado de la huelga, exige el conocimiento, necesario para la empresa a efectos de gestionar las consecuencias laborales y de seguridad social, de las personas huelguistas. Lo lógico es que estas empresas tengan los soportes e instrumentos técnicos oportunos –no por motivos de huelga- para acceder a esta información, ya sea en el teletrabajo, ya sea en el trabajo en plataformas.

Otro tema es el uso que se hace de esa información, es decir, más allá del oportuno y requerido legalmente –por ejemplo, la comunicación del alta especial en la Seguridad Social-. Sobre este particular, hay que indicar que la mala imagen vinculada a los/as huelguistas es una realidad que ha existido siempre -y que con las nuevas tecnologías ha facilitado la recuperación, con fuerza, de las históricas listas negras- (Calvo Gallego, 2024:7) y que, en la actualidad, puede verse favorecida, ya que los avances tecnológicos están permitiendo obtener mucha información y, lo que es más relevante, que se haga “sin que la empresa corra el riesgo de exponerse a la reacción de los trabajadores o de sus representantes en la medida en que la decisión es adoptada por los «neutrales» algoritmos que protagonizan cada día más la gestión de los recursos humanos”; aunque las normas en materia de protección de datos pretenden neutralizar consecuencias como la descrita, “lo que es seguro, sin embargo, es [que las mismas] funcionarán adecuadamente en el entorno 4.0” (Goerlich Peset, 2020:103).

b) En cuanto a la convocatoria, hay que indicar que, en el trabajo en plataformas, como en el resto de los ámbitos, tanto los representantes de las personas trabajadoras como ellas mismas pueden convocar una huelga -art. 3.2 del RDLRT-. Pues bien, la primera vía de convocatoria puede verse desvirtuada ante la ausencia, en la mayoría de los supuestos y por los conocidos motivos, de representación. Aunque también es cierto, por ejemplo, que determinados sindicatos mayoritarios están llevando a cabo una importante labor en este sentido consiguiendo institucionalizar, al menos, la representación sindical. Y la segunda modalidad no tiene por qué plantear problemas, debido, desgraciadamente, a la frecuencia asamblearia de este colectivo –en muchos casos, auspiciada por las asociaciones de *riders*-.

El teletrabajo suscita mayores dudas. El trabajo en el domicilio (trabajo a distancia) ha existido siempre, aunque fuese una realidad cuantitativa escasa, y ha convivido con la huelga; sin que haya habido cuestionamientos. En consecuencia, tampoco debería haberlos, en la actualidad, en relación con el teletrabajo, cuya incidencia, como se ha constatado, también es exigua. Es más no hay razón alguna para dudar de la participación

⁵⁵ En el mismo sentido, Goerlich Peset, José María (2020: 95).

de las personas teletrabajadoras en las acciones colectivas. Sirva a estos efectos el art. 19.3 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que establece que “deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales”. Así pues, no parece que el teletrabajo, en sí mismo considerado, sea un entorpecimiento al ejercicio individual de este derecho, ya que estos canales permitirán a las personas teletrabajadoras conocer las decisiones adoptadas tanto por su representación como por los/as restantes trabajadores/as⁵⁶. Es más, ser teletrabajador/a no impide participar presencialmente en estas acciones, a lo que ayuda que las tecnologías, sobre todo a partir de la pandemia, se hayan convertido en el medio habitual de comunicación, por lo que el imprescindible conocimiento se puede realizar, igualmente, a través de cualquiera de los medios técnicos existentes⁵⁷.

c) De conformidad con el art. 3 del RDLRT, el preaviso deberá contener las “gestiones realizadas para resolver las diferencias”. Aunque pueden ser de distinta naturaleza, no cabe duda de que los medios extrajudiciales son la pieza clave, en este sentido, en cuanto que instrumentos para solventar el correspondiente conflicto causante de la huelga.

No es necesario realizar ningún esfuerzo hermenéutico para llegar a esta conclusión, que ya estaba, por tanto, presente en 1977. Siendo así, se debe hacer constar todas las tentativas previas a la huelga –si hay huelga es porque no se ha conseguido solucionar el conflicto–; como una especie de legitimación indirecta para los convocantes. Casi, es como decir que no les cabe otra opción que ejercer este derecho. Pero, con independencia de comentarios como el que se acaba de hacer, esta información ofrecida por el preaviso, hoy en día, no se puede entender sin las exigencias de los acuerdos de solución de conflictos, ya que el sometimiento a dichas medios extrajudiciales es obligatorio y, por serlo, no basta con la buena intención, sino que además el incumplimiento de esta obligación conduce, siguiendo al art. 11.d) del RDLRT, a declarar la huelga ilegal por no haberse sometido a “lo expresamente pactado en convenio

⁵⁶ “No debería existir problema alguno en reconocer el derecho de un trabajador a distancia a, por ejemplo, dar publicidad a la huelga y reclamar la participación de sus compañeros mediante redes sociales o correos electrónicos, del mismo modo que también podría acceder a las plataformas o sistemas telemáticos de trabajo, aunque no se preste materialmente servicio”, Calvo Gallego, Javier (2024:26).

⁵⁷ Obviamente, hay que tomar en consideración las limitaciones al uso de los medios técnicos de las empresas contenidas en la conocida Sentencia del Tribunal Constitucional de 7 de noviembre de 2005. Eso sí, como destaca Calvo Gallego, Javier (2024:24-25), la normativa sobre protección de datos ha sido utilizada por la clase empresarial con la finalidad de “intentar limitar estas facultades sindicales y/o representativas especialmente en el uso y utilización de estos nuevos canales...[en cuanto] solicitan información o desean que se dé publicidad a comunicados, noticias o documentos que pueden almacenar o constituir datos personales de los empleados o, incluso, de los candidatos o de antiguos asalariados”; además, el art. 19.2 de la indicada norma, convierte en “una auténtica obligación empresarial incondicionada de suministrar a la representación legal los elementos precisos para su actividad y, en especial, el acceso a las comunicación y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, siempre, eso sí, que se “sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia; una transformación esta, por lo demás lógica, si tenemos en cuenta que difícilmente la empleadora podrá alegar la ausencia de tales medios cuando...el trabajo se presta a distancia normalmente mediante el uso intensivo de medios telemáticos”.

colectivo para la solución de conflictos”. De este modo, se está ante una vía, que tiene – o puede tener- un gran impacto en la resolución de controversias.

De ello parecen ser conscientes las partes firmantes del IV ASAC cuando han permitido compatibilizar la mediación con el ejercicio del derecho de huelga; y así se desprende de su Preámbulo cuando, como novedad, incluye “por su importancia, [facilitar] que la mediación se pueda realizar durante el período de preaviso y que dure lo que se estime necesario para poner fin a la discrepancia origen del conflicto, extendiéndose, incluso, durante la celebración de la huelga en aras a su pronta finalización” –lo que se contempla en su art. 13.7-.

d) El fundamento de la prohibición del esquirolaje no admite ningún tipo de dudas. Con ella se está impidiendo que la huelga, como medida de presión, resulte ineficaz, ya que el/la empleador/a no puede valerse ni de recursos jurídicos, ni extrajurídicos para desvanecer los efectos de la huelga⁵⁸. Buena prueba de ello es la propia ampliación, fruto de la labor de los órganos jurisdiccionales, del supuesto de hecho de esta figura; añadiéndose al esquirolaje externo, expresamente contemplado en el art. 6.5 del RDLRT, el interno.

Sin embargo, tanto uno como otro, se articulan en un contexto del mundo del trabajo, que desconocía –o lo desconocía con la fuerza actual- la incorporación a la actividad productiva tanto del fenómeno de la externalización como de las innovaciones, cada vez más sofisticadas, tecnológicas. Ambas están alterando, más que el sentido y fin de la huelga, su efectividad que, por supuesto, es el pilar de su configuración. Y ello ha dado lugar a otras expresiones de esquirolaje.

De un lado, el llamado esquirolaje estructural, organizativo o comercial⁵⁹. Esto es, el posible efecto dominó que la huelga en la empresa contratista –lo que se agrava de existir más de una- puede provocar en la principal. Fruto de esta realidad, los tribunales

han diferenciado entre los supuestos en los que entre empresa principal y contratista existe una vinculación especial, como sucede con los grupos de empresa, y aquellos en los que no exista un vínculo de esta naturaleza pues, mientras en el primer caso, la conducta de la empresa principal sería vulneradora del derecho de huelga, en el segundo caso no habría ninguna conducta ilícita (Cordero Gordillo, 2019:341-342)⁶⁰.

⁵⁸ Por ejemplo, como destaca Cordero Gordillo, Vanesa (2019:352), en el teletrabajo y en el trabajo en plataformas, “*la problemática fundamental está en que la empresa podría recurrir a otros trabajadores o a otras empresas de cualquier parte del mundo para que se sustituyeran a los huelguistas casi con total impunidad, por la dificultad de control y prueba*”.

⁵⁹ Para un estudio en profundidad del mismo, Grau Pineda, Carmen (2021:131 a 178; y en particular, 136 a 141).

⁶⁰ Sobre estas sentencias, Goerlich Peset, José María (2020:103). Por su parte, Escribano Gutiérrez, Juan (2024:2) afirma que “*el concepto de especial vinculación utilizado por nuestro Tribunal Supremo para limitar la extensión de los efectos del derecho de huelga podría ser utilizado justo para el objetivo contrario, esto es, hacer partícipes de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo a todas aquellas empresas que, beneficiándose del trabajo de aquellos con los que no tienen un contrato de trabajo, se encuentra respecto de la empresa contratante en una situación de especial vinculación*”.

Pese a este resultado, no se puede desconocer que en el supuesto de los grupos de empresa “el impacto de la huelga es mínimo porque, bien la empresa cuenta con otros centros donde continuar la producción, bien se trata de un entramado de empresas conectadas que cuentan con pocos trabajadores y cuyas tareas son fácilmente sustituibles” (Sánchez-Girón Martínez, 2021:36).

Y de otro, mayores problemas plantea la incursión de las tecnologías en las empresas, ya que ha dado lugar al esquirolaje tecnológico, que se puede definir como

aquel en el que la sustitución del esfuerzo productivo de los huelguistas no se produce por otros trabajadores...sino por algún dispositivo tecnológico que, convenientemente pre-programado por el empresario, pueda lograr la finalidad de que el proceso productivo se mantenga dentro de parámetros de normalidad durante el desarrollo de la huelga (Tascón López, 2020:93)⁶¹.

Todas sus dudas, a falta de la consabida e improbable ley orgánica, están siendo contestadas, eso sí, de manera contradictoria⁶² –no debe pasar desapercibido que, en el fondo, hay un debate ideológico- por los órganos jurisdiccionales y por el Tribunal Constitucional⁶³. Por consiguiente, se puede afirmar que, a fecha de hoy, sigue siendo un tema no zanjado⁶⁴. Y no sólo por las características de la doctrina judicial sino también, y no puede ser obviado, por los propios avances tecnológicos que, sin duda, van a permitir, cada vez más, el uso de este esquirolaje en sectores no habituales –no obstante, no hay que olvidar que las empresas españolas están teniendo un lento proceso de digitalización-. Es decir, va a expandirse a otros ámbitos distintos de la radiodifusión, que ha focalizado el debate sobre este tipo de esquirolaje⁶⁵. En cualquier caso, hay que aceptar

⁶¹ Existen otras definiciones, como la de Talens Visconti, recogida por Valle Muñoz, Francisco Andrés (2018:189) o la de Monereo Pérez, José Luis (2021:40).

⁶² De modo muy claro, Valle Muñoz, Francisco Andrés (2018:213-214) sintetiza las dos posturas, con los siguientes argumentos. Las que prohíben el esquirolaje tecnológico, se fundamentan en a) el art. 6.5 del RDLR, que “*debe ser interpretado desde un punto de vista finalista, a la luz de la realidad social actual. Por ello, teniendo en cuenta el contexto y el espíritu de la norma..., el empresario no puede recurrir a los medios tecnológicos para garantizar la actividad productiva durante la huelga*”, b) “*el esquirolaje tecnológico no puede ampararse en el ejercicio de potestades directivas derivadas de la libertad de empresa, y que están concebidas y protegidas por el ordenamiento jurídico para un contexto de normalidad, pero no para una situación de conflicto*” y c) que, dentro del contenido esencial del derecho, está “*la consecución de una cierta eficacia*”; por su parte, las que permiten este esquirolaje acuden a) a “*que no hay precepto alguno que prohíba al empresario durante una huelga, usar los medios técnicos de los que habitualmente dispone para mantener su actividad productiva...[el art. 6.5] se refiere al empleo de los recursos humanos en la empresa, pero no a la utilización de sus recursos materiales y tecnológicos*” y b) a que el empresario no tiene “*un deber u obligación de colaboración con el resultado de la huelga*”.

⁶³ Muchos son los estudios doctrinales tanto de la evolución de estas sentencias –las primeras no referidas a este tipo de esquirolaje sino al concepto de servicio mínimo, es decir, si la programación difundida durante la huelga, por medios tecnológicos, formaba parte o no de dicho concepto- como del análisis pormenorizado de algunas de ellas y, en especial, de la del Tribunal Constitucional 17/2017 de 2 de febrero (BOE de 10 de marzo); sin que se haya desatendido los votos particulares de dos de esas sentencias formulados por Alarcón Caracuel –a la del Tribunal Supremo de 11 de junio de 2012- y por Valdés Dal-Ré –a la del Tribunal Constitucional-. A ello nos remitimos *in extenso* y, entre ellos, se puede mencionar, Valle Muñoz, Francisco Andrés (2018), Tascón López, Rodrigo (2020) y, más recientemente, Calvo Gallego, Javier (2024).

⁶⁴ En este sentido, Valle Muñoz, Francisco Andrés (2018:213), Tascón López, Rodrigo (2020:96) y Cordero Gordillo, Vanesa (2019:350).

⁶⁵ Así, por ejemplo, como recoge Tascón López, Rodrigo (2020:97), tras la STC de 2017, se ha planteado un supuesto en el ámbito de la atención telefónica, que ha sido resuelto descartando que se esté ante un caso de esquirolaje tecnológico, ya que, según el Tribunal Supremo, lo que se ha hecho es “*el sistema habitual*

que aquellas empresas, que, con mayor o menor incidencia, cuentan con medios tecnológicos, son en las que más fácilmente el/la empleador/a podrá acudir a la sustitución de los/as huelguistas por dichos medios, “pero también es en estos casos donde será más difícil apreciar la posible violación del derecho fundamental” (Valle Muñoz, 2018:190).

La legalidad o ilegalidad del esquirolaje tecnológico pasa, irremediablemente, por la concreción de los diferentes supuestos, lo que conduce a una casuística que, admitida por la doctrina (Cordero Gordillo, 2019:351) y (Calvo Gallego, 2024:39), no deja de provocar inseguridad jurídica y, con ella, lo normal es que vaya acompañada de litigiosidad.

En aras a aportar cierta claridad⁶⁶ al esquirolaje tecnológico, se va a proceder a distinguir sus distintos presupuestos habilitantes⁶⁷.

En primer lugar, la inexistencia de los medios tecnológicos en el inicio de la huelga o, siguiendo palabras del RDLRT, “que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma” –art. 6.5-. En éste, la resolución es clara. De no formar parte del proceso productivo, la intencionalidad empresarial es obvia –disminuir los efectos de la huelga- y, por serlo, se trata, sin ningún género de dudas, de un esquirolaje reprobable jurídicamente.

En segundo lugar, la funcionalidad de los medios tecnológicos. Así, hay que diferenciar en función del uso dado a los mismos. Si éste no es el habitual dentro de la actividad productiva, de nuevo, se aprecia esa indicada intencionalidad y, por tanto, la calificación jurídica debe ser idéntica. Por el contrario, si el empleo de los medios responde a su función dentro de la empresa, la duda, en principio, debe ser disipada, puesto que se trataría, *a priori*, de una situación lógica. En ningún caso, se puede obligar a la empresa a no poner en funcionamiento dichos instrumentos de su actividad.

En tercer lugar, la necesidad o no de una o varias personas trabajadoras para la puesta en funcionamiento de los medios tecnológicos. De no ser indispensable/s, tampoco

de redistribución de tareas...sin que haya quedado acreditado que las empresas activasen estrategia o tecnología específica para boicotear la huelga”.

⁶⁶ Muy ilustrativa es la propuesta de Tascón López, Rodrigo (2020:103) sobre un hipotético artículo, que regulase este esquirolaje en una posible ley de huelga. Su contenido sería el siguiente: “Art. xxx.- 1. Durante el desarrollo de una huelga, la empresa podrá utilizar los elementos tecnológicos productivos existentes en la organización al tiempo de convocarse la misma, siempre y cuando existan suficientes trabajadores que no la hayan secundado para poder utilizarlos de forma segura y que tengan entre sus funciones habituales las de utilizarlos, manejarlos o programarlos. Cualquier utilización que se haga de dichos medios tecnológicos que resulte distinta a los procedimientos habituales seguidos en la empresa tiene que estar justificada por criterios de proporcionalidad. 2. En ningún caso la empresa podrá comprar, arrendar o vincular de cualquier modo medios técnicos externos a la organización y dirigirlos a mantener la actividad productiva durante el desarrollo de la huelga. 3. Cuando la posibilidad de utilización de sistemas tecnológicos haga virtualmente ineficaz cualquier intento de huelga en una empresa o sector, el convenio colectivo, o, en su defecto, el acuerdo ad hoc que se alcance entre las partes afectadas, establecerá limitaciones al uso de mecanismos tecnológicos como medida de reacción empresarial frente a la huelga”. Lo más llamativo es que el tercer párrafo concede un significativo protagonismo al convenio colectivo que, sin embargo, por la materia delegada, puede ser un elemento disfuncional a la propia negociación colectiva. Y, en el caso de no regularse, debe partirse del desequilibrio negociador existente en el acuerdo *ad hoc*.

⁶⁷ De forma muy similar, Cordero Gordillo, Vanesa (2019:350).

se suscitará ningún problema. En cambio, de requerir personal, hay que conocer si es o no huelguista pues, de no serlo, la cuestión se complica porque habrá que averiguar si, en efecto, forma parte de sus tareas conforme a su puesto de trabajo, ya que, en estas ocasiones, habría que aplicar la ya consolidada doctrina sobre el esquirolaje interno.

Con esta esquematización, el supuesto de hecho del esquirolaje tecnológico no parece tan complicado de delimitar. No existirá siempre y cuando se den las siguientes circunstancias. Primera, que los medios técnicos existan en el momento del inicio de la huelga –no cabe su contratación-. Segunda, que tales medios formen parte de la actividad normal y habitual de la empresa; incluida, en su caso, su programación. Esto es, no cabe que ésta se realice, de no ser lo normal, coincidiendo con la convocatoria de la huelga. Tercera, que su manipulación o programación se lleve a cabo por los/as trabajadores/as no huelguistas, con las limitaciones propias del esquirolaje interno.

Desde esta concreción, se puede concluir con un doble argumento. Por un lado, que se garantiza el fundamento, que justifica la prohibición del esquirolaje; sin que, por ello, se haga caso omiso a la realidad tecnológica, que va a ser utilizada, sin más limitaciones que las derivadas de la actividad productiva normal, por la empresa –lo contrario, supone abrir la puerta a su uso fraudulento-. Y por otro, que no supone, en teoría, una restricción, ni un vaciamiento del derecho de huelga⁶⁸ o, si se prefiere, de su configuración como medida de presión.

Ahora bien, estas conclusiones no pueden aceptarse sin tomar en consideración, en primer lugar y desde un punto de vista fáctico, que esta sustitución de las personas trabajadoras por los medios técnicos puede tener, de cara al futuro, un efecto enormemente peligroso, no sólo, que también, por la presumible implantación de estos medios en la mayoría de empresas y sectores, sino porque va a estar muy condicionado por los adelantos tecnológicos y por la picaresca empresarial –facilitada por la dificultad, en muchos casos, probatoria⁶⁹-, que puede anticiparse a la huelga –es más, convertirlo en práctica habitual- llevando a cabo programaciones periódicas, que neutralicen sus efectos.

Y en segundo lugar y desde un punto de vista jurídico, que debe

recordarse el criterio de interpretación de los derechos constitucionales en el sentido de otorgarles la mayor amplitud posible y de amparar tan solo las restricciones estrictamente necesarias, para evitar que meros criterios de legalidad ordinaria sitúen al derecho de huelga ante la mera prevalencia de decisiones empresariales basadas en su libertad de empresa (Garrido Pérez, 2021:160),

que parece ser el espíritu de la STC 17/2017 cuando concluye, con rotundidad, que

⁶⁸ Escribano Gutiérrez, Juan (2024:3) afirma que *“el nuevo Derecho del Trabajo habrá de conseguir poner fin al “asedio” al que desde hace tiempo se somete a este derecho fundamental, trascendiendo el carácter contractual de la huelga y aumentando las armas en poder de los trabajadores ante el incremento de las facultades que el empresario, merced a las nuevas tecnologías, posee de vaciar de efectos reales la interrupción del trabajo”*.

⁶⁹ *“La demostración de que la actividad de la empresa, sostenida por tales medios, tiene una finalidad obstaculizadora de la huelga o mitigadora de su efectividad, puede encontrar escasa o nula virtualidad probatoria”*, Garrido Pérez, Eva (2021:160).

el empresario tiene que soportar inevitablemente un daño como consecuencia de la huelga derivado de la interrupción de la actividad en que la misma consiste, pero sería desproporcionado exigir al empresario, en supuestos como el presente, que colabore por inacción u omisión al éxito de la huelga. El derecho de huelga aparece configurado como una presión legal al empresario que debe soportar las consecuencias naturales de su ejercicio por parte de los trabajadores que se abstienen de trabajar, pero no se impone el deber o la obligación de colaboración con los huelguistas en el logro de sus propósitos... En consecuencia, en el presente supuesto no ha existido lesión del derecho de huelga. El empresario, en el ejercicio de su poder de organización, ha hecho un ejercicio regular de sus funciones⁷⁰ –Fundamento Jurídico 7-.

En suma, estos dos últimos argumentos justifican, por sí solos, el rechazo o, como mínimo, la necesidad de unas más férreas limitaciones al esquirolaje tecnológico⁷¹.

e) El art. 11.c) del RDLRT califica la huelga novatoria como ilegal, ya pretenda alterar lo pactado en convenio colectivo o en laudo arbitral. El fundamento de este precepto es coherente con la idea, quizás ya trasnochada y excesivamente rígida, de que lo acordado o dictaminado a través de estos soportes debe permanecer, en sus propios términos, hasta la finalización de sus vigencias. Ello es coherente con el modelo estático de negociación colectiva implantado en nuestro sistema de relaciones laborales, lo que no significa que sea lo adecuado. Y, posiblemente, no lo es, debido a la necesidad de una mayor adaptabilidad del convenio colectivo a las circunstancias; sobre todo, en momentos de incertidumbre económica o de revolución tecnológica.

Pese a ello, y sin perjuicio de las posturas que defienden un cierto dinamismo del convenio colectivo, gracias a instrumentos de gestión permisivos de lo que se ha denominado como negociación de desarrollo o de ejecución⁷², lo cierto es que dicha necesidad de adaptabilidad sólo puede ser materializada por las partes en dos ocasiones. Por un lado, la denuncia *antes tempus*, y, por otro, la aplicación del principio *rebus sic stantibus*. En sendas ocasiones, se estaría hablando de una nueva negociación y, por ello, se legitimaría la acción huelguista. De lo contrario, es decir, de no acudir a ninguno de estos instrumentos jurídicos, las personas trabajadoras están imposibilitadas de ejercer el derecho de huelga con la finalidad de modificar el correspondiente soporte a esas nuevas realidades; haciendo ineficaz al propio texto pactado. Y lo mismo puede decirse en relación con el laudo arbitral, lo que se corrobora con preceptos como el art. 25.2 del VI ASAC cuando indica que el “laudo arbitral excluye...[la] huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia”.

⁷⁰ Ahora bien, como defiende Calvo Gallego, Javier (2024:39), “el derecho de huelga, obviamente, no incorpora el derecho a lograr el éxito de la convocatoria mediante una actitud necesariamente pasiva del empresario. Pero sí el evitar que el ejercicio de los poderes empresariales de organización, especialmente mediante el uso de los medios tecnológicos, supongan de facto la inutilidad o invisibilidad, la eliminación del impacto proporcional de una huelga sobre la producción...en especial cuando esta es seguida mayoritariamente por la plantilla”.

⁷¹ Garrido Pérez, Eva (2021:159) afirma que “las claves interpretativas sobre el esquirolaje tecnológico para enjuiciar las huelgas que pudieran operar en empresas digitales o digitalizadas incide en una senda de erosión y limitación de la huelga como derecho fundamental y como mecanismo reconocido de exteriorización y solución de conflictos”.

⁷² *In extenso*, Morales Ortega, Jose Manuel (2018).

f) Entre las distintas formas de finalización de la huelga, hay que destacar, una vez más, la importancia, con tal fin, de los medios extrajudiciales; entre los cuales está el deber de negociar que tienen el comité de huelga y la empresa u organización empresarial en aras a la consecución de un acuerdo, con el que poner fin a la huelga y, se supone, solventar el conflicto, que está detrás. Un acuerdo, que no parece que sea la salida más habitual. Por aportar sólo un dato, en 2022, de las 576 huelgas celebradas, sólo 120 finalizaron con acuerdo, es decir, el 79.16% mantuvieron la conflictividad de base⁷³.

Pese a estos datos, debe haber una apuesta decidida por la búsqueda del acuerdo, con el desconvocar la huelga y, con ella, la desaparición de sus negativos efectos; y si además, esta solución ha tenido esa fuerza transformadora atribuida a los medios extrajudiciales, se habrá conseguido una proyección de futuro en el sentido de una adecuada gestión de la controversia, que no desemboque, de nuevo, en esta medida de presión. Por consiguiente, todo es –o puede ser– positivo.

En relación con los medios extrajudiciales, no debe ignorarse la facultad concedida a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social –art. 9 del RDLRT– de mediar en supuestos de huelga. Esta no plantea excesivos problemas interpretativos; y pone de manifiesto que ya, en estos momentos, los medios extrajudiciales y, en concreto, la mediación se consideraban una acertada alternativa para poner fin al conflicto. Eso sí, no deja de ser una mera propuesta, que puede ser solicitada “desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto”.

Esta competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social está prevista igualmente en la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuyo art. 12.3, le atribuye competencias de conciliación, mediación y arbitraje en huelgas. Hay que llamar la atención sobre la considerable ampliación del margen de acción de la Inspección, ya que frente al RDLRT, que sólo incluye la mediación, esta Ley permite, igualmente, labores de conciliación y de arbitraje⁷⁴. Y cualquiera que sea la intervención, sólo se reclama una doble exigencia⁷⁵.

La primera, que en el caso de la conciliación y de la mediación, éstas sean aceptadas por las partes –art. 12.3.a) de la Ley–, y, en el arbitraje, que sea solicitado expresamente.

⁷³ <https://www.mites.gob.es/estadisticas/hue/welcome.htm> (Fecha de la Consulta: 17 de abril de 2024). En relación con esto, Garrido Pérez, Eva (2021:163) defiende que “*la huelga ya no emerge como el medio prioritario de acción colectiva, siendo este papel desarrollado por el contrario por la búsqueda del acuerdo y la composición del conflicto por vías diferentes*”.

⁷⁴ Quizás, la referencia sólo a la mediación se hizo como consecuencia de la Recomendación nº 81 de la Organización Internacional del Trabajo (1947) que, en su punto 8, indica que “*las funciones de los inspectores del trabajo no deberían incluir las de conciliador o árbitro en conflictos de trabajo*”.

⁷⁵ Sin perjuicio del cumplimiento de las siguientes obligaciones: “*b) La función de arbitraje por parte de la Inspección...será incompatible con el ejercicio simultáneo de la función inspectora por la misma persona que tenga atribuida dicha función sobre las empresas sometidas a su control y vigilancia*” y “*c) Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social guardarán la debida reserva sobre la información obtenida en el ejercicio directo de las funciones de arbitraje o mediación y no la comunicarán a los servicios de inspección para el ejercicio de las funciones de vigilancia y control*”. Únicamente, ante el desconocimiento de si se trata de un olvido del legislador, se quiere resaltar que, en esta obligación de reserva, sólo se alude a la información conocida en la mediación o en el arbitraje; sin que exista razón alguna para excluir a la conciliación que, como mínimo, puede aportar la misma que en los restantes medios extrajudiciales.

Esta última exigencia es normal, puesto que se requiere del oportuno compromiso arbitral; sin embargo, en la conciliación y en la mediación, se está ante una intervención de oficio –siempre que lo considere oportuno⁷⁶- de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que únicamente no procederá de ser rechazada por las partes enfrentadas. La razón de ser de esta decisión normativa estriba, sin duda, en el carácter no vinculante de la propia intervención. No existe ningún tipo de intromisión más que la propuesta. Siendo, por tanto, un signo claro de confianza y promoción de las vías extrajudiciales.

La segunda, que

las funciones de conciliación, mediación y arbitraje de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desarrollarán sin perjuicio de las facultades atribuidas a otros órganos de las Administraciones Públicas y a los órganos instaurados por los sistemas de solución de conflictos laborales basados y gestionados por la autonomía colectiva.

Excluidos, por su menor relevancia los primeros, esta referencia legal a la primacía de los sistemas extrajudiciales es totalmente coherente con el protagonismo de los interlocutores sociales en la gestión de la solución extrajudicial de controversias. De ahí, sin duda, que se trate de una competencia residual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3.2. Cierre patronal y otras medidas de presión empresarial

Las medidas de presión de la clase empresarial, como se ha anticipado, han visto, en los últimos tiempos y gracias, aunque no exclusivamente, a la tecnología⁷⁷, una cierta revalorización⁷⁸ y actualidad; eso sí, medidas distintas al cierre patronal⁷⁹. Incluso, una de las ya mencionadas, como es el “abandono del mercado español, total o parcial, como forma de presión...nos acerca a la figura del cierre patronal, aunque con diferencias notables que la colocarían bajo el amparo de la libertad de empresa” (Rodríguez-Piñero Royo, 2023a:9).

Pocas consideraciones merece el cierre patronal a la luz del Siglo XXI. Su constitucionalidad quedó garantizada con la STC 11/1981, verdadero núcleo gordiano de esta figura jurídica, que admitió un tratamiento desigual con respecto a la huelga, con el

⁷⁶ De ahí también la expresión potestativa del art. 9 del RDLRT cuando afirma que “*la Inspección de Trabajo podrá ejercer su función de mediación*”.

⁷⁷ Por ejemplo, “*las plataformas son gobernadas mediante algoritmos...en el marco de conflictos laborales algunos riders denunciaron haber sido perjudicados en su valoración por motivos sindicales, llegando incluso a dejar de recibir encargos y a ser expulsados de la aplicación*”, Rodríguez-Piñero royo, Miguel (2023a:10).

⁷⁸ Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2023a:3) escribe que las empresas “*han tenido tradicionalmente muy poco protagonismo. Ni el marco normativo ni la jurisprudencia constitucional les han dejado tampoco mucho espacio para adoptar un papel activo en los conflictos en los que son partes. Incluso las medidas de presión amparadas en la libertad de expresión, en el marco de situaciones conflictivas, se han visto limitadas. Esto no quiere decir que no sean activos en las disputas laborales, sino que su papel en muchos casos más bien defensivo y reactivo, sin tomar ellos mismos la iniciativa*”.

⁷⁹ Como afirma Calvo Gallego, Javier (2024:6), “*se han potenciado otras medidas empresariales [en detrimento del cierre patronal] destinadas, básicamente, a limitar el impacto sobre la producción o sobre el propio servicio por parte de la huelga*”.

que garantizar y asegurar el equilibrio de fuerzas entre ambas partes –empresariado y personas trabajadoras-.

No es posible, en ningún sentido, la equiparación entre ambas medidas, ya que son muchas sus diferencias; empezando por el propio reconocimiento constitucional. En la huelga, se está ante un derecho fundamental, con todo lo que ello significa, y en el cierre patronal, ante un “simple derecho cívico”⁸⁰, incorporado a su art. 37.2. Y sus efectos, siguiendo al Tribunal Constitucional, se extienden a todas las personas trabajadoras de la empresa.

En consecuencia, su no inconstitucionalidad no está reñida con su delimitación conceptual que, partiendo de la conocida distinción, entre cierre patronal defensivo y cierre patronal ofensivo, conlleva a que, en nuestro Ordenamiento Jurídico, sólo, por los argumentos esgrimidos en la Sentencia –evitar dar más, al que más tiene⁸¹-, sea admitido el primero, que configura esta medida como un poder de policía del/la empleador/a⁸²

No debe pasar inadvertido que este instrumento de defensa del/la empleador/a se extiende, no sólo a la huelga, entendida conforme al art. 7.1 del RDLRT, sino que, como dice el art. 12 de este texto, a “cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo”, las cuales pueden ser muy variadas, en la actualidad, fruto de las tecnologías de la información y el conocimiento que, sin duda, han permitido la sofisticación de dichas irregularidades. Por ejemplo, mediante la manipulación de los soportes informáticos de la empresa.

El principal problema de la regulación del cierre patronal y, más exactamente, de sus causas, es la amplitud de las mismas, que ha obligado, con más frecuencia de la deseada, a que los órganos jurisdiccionales hayan tenido que ir, en base a una casuística, concretando su contenido.

Hay que aceptar, como en otros aspectos del RDLRT, que el art. 12, con toda seguridad, ha quedado obsoleto como resultado de los avances tecnológicos. Aunque, en este tema, la vaguedad de sus términos facilita enormemente la señalada labor interpretativa de juzgados y tribunales a la hora de incorporar, en el supuesto de hecho de la norma, las posibles situaciones permisivas del cierre patronal.

⁸⁰ Fundamento Jurídico 22 de la STC 11/1981.

⁸¹ Con palabras del Fundamento Jurídico 22 de la STC 11/1981, “*la huelga es un contrapeso que tiene por objeto permitir que las personas en estado de dependencia salarial establezcan una nueva relación de fuerzas en un sentido más favorable para ellas. Tiende a restablecer el equilibrio entre partes de fuerza económica desigual. En cambio, el lock-out es una mayor dosis de poder que se otorga a una persona que tenía poder ya desde antes*”.

⁸² Con la voluntad de aportar las constitucionales pautas interpretativas, en esta ocasión del cierre patronal, nuestro Alto Tribunal concluyó que éste sólo es constitucional “*si se entiende como ejercicio de un poder de policía del empresario dirigido exclusivamente a preservar la integridad de las personas, los bienes y las instalaciones y limitado al tiempo necesario para remover tales causas y para asegurar la reanudación de la actividad*” –Fundamento Jurídico 22-.

4. Conciencia de clase: la necesaria y urgente revolución del derecho del trabajo

Ni que decir tiene que la incorporación a los procesos productivos de la tecnología y la robotización, la existencia de empresas totalmente digitales, la búsqueda de una economía circular y sostenible, el cambio climático y la descarbonización son motivos más que suficientes, como se dijo al inicio, para la adopción de las medidas oportunas.

Ahora bien, paralelamente a todo ello, y desde hace ya más de una década, se están produciendo otras serie de factores, menos estudiados, y no por ello menos sabidos, como son, principalmente, la revalorización y potenciación de la autonomía individual y, con ella, la individualización de las relaciones de trabajo, la desmembración del movimiento obrero, el descrédito de la institución sindical y la flexibilidad⁸³ –en muchas ocasiones, enmascarada con la entelequia de la flexiseguridad-, cuya sombra es alargada. Todos ellos están trayendo como consecuencia, entre otras, la afectación al fondo y a la esencia del Derecho del Trabajo, lo que, sin ser ignorada, está siendo, por un lado, desatendida, y, por otro, eclipsada por esos primeros factores de mayor proyección sociolaboral.

A estos efectos, cabe realizar tres observaciones. Una primera, la digitalización de muchos procesos productivos –sectores como el comercio u hostelería son muestras palpables- está conllevando el aumento de los beneficios empresariales a costa de la reducción de los costes laborales sin repercusión alguna –o siendo este muy escasas- para las personas clientas.

Una segunda, la tecnificación de otros procesos productivos está fomentado esa oligarquía, vinculada principalmente con los/as especialistas en TIC, de trabajadoras y trabajadores –aunque, desgraciadamente, más de estos últimos⁸⁴-, que está favoreciendo una brecha –y, desde luego, una polarización del mercado de trabajo entre personas trabajadoras de primera y de segunda categoría- en el sentimiento de clase; sin entrar, por supuesto, en que muchas de estas personas, debido al teletrabajo, relativamente habitual en estos puestos, están aislándose –cuando las/os tienen- del resto de compañeras y compañeros. No es necesario seguir abundando en que, de esta manera, se diluye la posibilidad de una acción conjunta.

Y una tercera y última, hay que preguntarse si todas esas formas de prestación de la fuerza de trabajo que están proliferando –e incluso normalizando⁸⁵- en la actualidad, y en muchas ocasiones con el beneplácito de la norma, son realmente opciones, que atienden a los intereses de las personas trabajadoras. La respuesta no parece compleja, ni difícil: lo normal es que sean la única posibilidad de insertarse en el mercado de trabajo.

⁸³ Rodríguez-Piñero Royo, Miguel (2023:1), “*cierto es que el impacto de las construcciones sobre la flexibilidad laboral o la flexiseguridad [...] afectaron seriamente*”.

⁸⁴ Según el Informe de UGT sobre Digitalización de la empresa española, “*no sólo nuestra economía se coloca en un indigno 18º puesto en porcentaje de especialistas TIC sobre el total del empleo, sino que descendemos tres puestos en el porcentaje de mujeres profesionales de las nuevas tecnologías, para situarnos en una lamentabilísimo vigésima posición...el tejido empresarial español expulsa a las mujeres de los sectores tecnológicos, a causa de la profunda brecha salarial que sufren las tecnólogas y las dificultades que se encuentran ante la generalizada falta de políticas de igualdad en el seno de las compañías*”.

⁸⁵ Una normalización que, por ejemplo, en relación con el modelo de negocio de Crowdsourcing o trabajo en multitud, como reconoce UGT, “*destruye el Derecho del Trabajo*”, “*Las plataformas digitales...*”, opus., cit., sin paginar.

Una incorporación que, en el mejor de los casos, se canaliza a través de la relación laboral, y, en el peor, pero más habitual, mediante instrumentos fraudulentos, que encubren esa misma relación de trabajo. En cualquiera de los supuestos, el resultado es, sin ningún género de dudas, la pauperización y el empobrecimiento de las condiciones de trabajo.

Con este panorama, cada vez más frecuente y más enfatizado por esos, de nuevo, factores, habría que intervenir revitalizando, fortaleciendo y reubicando el conflicto de intereses en su doble plano. Máxime cuando, como sucedía en el Siglo XIX, la escasez de puestos de trabajo hace que las personas trabajadoras –excluida esa tímida corriente de jóvenes y mayores, que todavía está por confirmar– acepten y admitan casi cualquier exigencia empresarial. Y ello sólo se está sosteniendo, de un lado, por la necesidad vital de subsistir –sin que, por ahora, la idea de la renta básica universal sea parte de la acción gubernativa española–, y, de otro, por la falta de conciencia de clase, que permita, como antaño, una acción conjunta que, primero, equilibre el desequilibrio cada vez mayor⁸⁶, y, segundo y resultado de lo anterior, dignifique, mediante condiciones laborales óptimas⁸⁷ –entendidas en sentido amplio–, la realidad de la persona trabajadora del siglo XXI en el contexto del Siglo XXI –que, por ejemplo, elimine esa categoría, cada vez más frecuente, de las personas trabajadoras pobres–.

Todo lo demás, puede, que sólo sean parches que en nada coadyuven a la consecución de los que deben ser los objetivos internacionales, comunitarios y nacionales: la dignidad y la calidad laboral pues nunca debe olvidarse, como afirma (Rojo Torrecilla, 2024:4), que el “ADN del Derecho del Trabajo [es] la protección de la persona trabajadora”.

5. Referencias bibliográficas

ALFONSO MELLADO, Carlos Luis y FABREGAT MONFORT, Gemma (2017) “Solución autónoma de conflictos laborales”, en *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales*. Albacete: Bomarzo. 541-559.

AYALA SÁNCHEZ, Alberto (2022) “Comentario a la STC 130/2021, de 21 de junio. El derecho de huelga: derecho subjetivo fundamental y algunos de sus límites”, *Temas Laborales*, 162. 255-279.

BAYLOS GRAU, Antonio (1991) *Derecho del Trabajo: modelo para armar*. Madrid: Trotta.

BINI, Stefano (2021) *La dimensión colectiva de la digitalización del trabajo*. Albacete: Bomarzo.

CALVO GALLEGÓ, Francisco Javier (2024) “Las medidas de conflicto colectivo en el nuevo entorno económico y social”. XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales.

⁸⁶ Igualmente, Escribano Gutiérrez, Juan (2024:2), cuando afirma que “nuestra disciplina ha de tender, dentro de sus posibilidades, a reequilibrar las posiciones de trabajadores y empresarios, claramente escoradas a favor de la parte empresarial tras décadas de favorecer la flexibilidad”.

⁸⁷ De forma parecida, Goñi Sein, Jose Luis (2024:2) defiende que “los intereses del capital presionan por fórmulas cada vez más precarias y flexibles de empleo, unas condiciones que acaban incidiendo en los más vulnerables. La intervención legislativa debe garantizar un clima de respeto de la dignidad humana en el lugar de trabajo, estableciendo protecciones básicas”.

CHOMSKY, Noam (2020) *Internacionalismo o extinción*. Buenos Aires: Clacso.

CHOMSKY, Noam “El control de nuestras vidas”, <https://w3.ual.es/Universidad/CGT/pagina/SALA%20DE%20LECTURA/chomsky-control.pdf> (Fecha de consulta: 16 de julio de 2024).

CORDERO GORDILLO, Vanesa (2019) “La sustitución de los trabajadores huelguistas por medios tecnológicos”, *Lex Social*, Vol. 9, 1. 338-354.

CRUZ VILLALÓN, Jesús (2003) “Por el ensanchamiento de la mediación y el arbitraje en los conflictos laborales”, *Temas Laborales*, 70.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan (2024) “Reconfigurar un Derecho del Trabajo más ecuánime”, *Briefs AEDTSS*, 25. 1-3.

GARRIDO PÉREZ, Eva (2021) “Los retos del conflicto laboral en las empresas digitales”, en *Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto*. Albacete: Bomarzo. 133-188.

GARRIDO PÉREZ, Eva (2024) “Reflexiones sobre el campo aplicativo de un Estatuto de los Trabajadores del Siglo XXI”, *Briefs AEDTSS*. 1-5.

GOERLICH PESET, José María (2020) “Digitalización y Derecho de huelga”, *Temas Laborales*, 155. 93-107.

GÓMEZ MUÑOZ, José Manuel (2021) “A modo de prólogo: el capitalismo digital tiene que someterse a regulación”, en *Nuevas formas de negociación colectiva en la empresa digital*, Albacete: Bomarzo. 7-14.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago (2020) “Arbitrajes en huelgas con grave repercusión sobre la economía nacional”, *Temas Laborales*, 154. 279-320.

GOÑI SEIN, José Luis (2024) “Un Estatuto integrador para el siglo XXI”, *Briefs AEDTSS*, 46. 1-3.

GRAU PINEDA, Carmen (2021) *Los difusos contornos de la prohibición de esquirolaje*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

HECKSCHER, Charles y ZAPATERO RANZ, José Antonio (1993) *El nuevo sindicalismo. La participación del trabajador en la empresa en transformación*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

MANCINI, G. Federico (1986) “Derecho del Trabajo y Derecho Comunitario”, *Relaciones Laborales*, 1986/I.

MARTÍNEZ MORENO, Carolina (2020a) “Digitalización, nuevas formas de empleo y libertad sindical”, *Temas Laborales*, 155. 81-92.

MARTÍNEZ MORENO, Carolina (2020b) “Nuevos empleadores y empleados ¿hacia un nuevo concepto de relación de trabajo?”, en *Derecho y nuevas tecnologías*. Madrid: Aranzadi. 493-514.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2020) “Procedimientos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: balance de convergencias y divergencias 30 años después”, *Temas Laborales*, 154. 79-120.

MONEREO PÉREZ, José Luis (1996a) *Derechos sociales de la ciudadanía y ordenamiento laboral*. Madrid: CES.

MONEREO PÉREZ, José Luis (1996b) *Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el derecho flexible del trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

MONEREO PÉREZ, José Luis (1996c) *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas.

MONEREO PÉREZ, José Luis (1999) *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad: estudio del ordenamiento interno y comunitario*. Madrid: IBIDEM.

MONEREO PÉREZ, José Luis (2000) “El Derecho Social en el umbral del siglo XXI: la nueva fase del Derecho del Trabajo”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones laborales*, 2. 237-300.

MONEREO PÉREZ, José Luis (2017) *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*. Albacete: Bomarzo.

MONEREO PÉREZ, José Luis (2021) “El derecho fundamental de huelga de los empleados públicos: un modelo de regulación insuficiente y la necesidad de su revisión”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, Vol. 11, 2. 28-97.

MONEREO PÉREZ, José Luis (2022) “El sindicalismo y sus instrumentos de acción colectiva en la concepción de Georges Sorel. Un estudio crítico”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales*, Vol. 12, 2. 1-65.

MONEREO PÉREZ, José Luis y ORTEGA LOZANO, Pompeyo Gabriel (2021) “El arbitraje obligatorio y la reanudación de la actividad laboral en el derecho fundamental a la huelga”, *La Ley. Mediación y arbitraje*, 7.

MORALES ORTEGA, Jose Manuel (2018) “La gestión convencional: un debate no necesariamente zanjado (una reflexión crítica de la doctrina constitucional y jurisprudencial”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, 9. 967-990.

MORENO VIDA, María Nieves (2020) “Las especialidades de los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales en el sector público: personal laboral”, *Temas Laborales*, 154. 159-194.

MUNDUATE JACA, María Lourdes (2006) “La mediación como estrategia de resolución de conflictos”, en *Mediación para la resolución de conflictos de personal en las Administraciones Públicas*. Sevilla: Mergablum.

OLARTE ENCABO, Sofía (2020) “El VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales: consolidación y avances”, *Temas Laborales*, 154. 55-78.

PERÁN QUESADA, Salvador (2021) “Cuestiones críticas del ejercicio del derecho a huelga en el contexto de la economía digitalizada”, en *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el Derecho del Trabajo del Siglo XXI*. Granada: Comares. 89-114.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel (2003) “Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales”, *Temas Laborales*, 70. 23-42.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel (2023a) “Ampliando el foco de las medidas de conflicto: de las plataformas a la gran dimisión”. XL Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel (2023b) “Avances hacia el pasado en el Derecho del Trabajo”, *Briefs AEDTSS*, 59. 1-3.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel (2024) “El Estatuto del Trabajo entre Triboniano y Alonso Martínez”, *Briefs AEDTSS*, 35. 1-3.

ROJO TORRECILLA, Eduardo “La solución extrajudicial de conflictos laborales. El nuevo VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) 2020. Texto comparado con el V ASAC 2012 y reflexiones generales previas, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/12/la-solucion-extrajudicial-de-conflictos.html> (Fecha de consulta: 16 de julio de 2024).

ROJO TORRECILLA, Eduardo (2024) “Mantener, modificar, mejorar, introducir. Debate sobre el Estatuto del Trabajo del Siglo XXI”, *Briefs AEDTSS*, 15. 1-4.

ROMAGNOLI, Umberto (1997) *El Derecho, el trabajo y la historia*. Madrid: CES.

SALCEDO BELTRÁN, Carmen (2023) “Protección multinivel, derecho de huelga de las fuerzas y cuerpos de seguridad y Carta Social Europea: Unión Federal de Policía contra España, reclamación colectiva nº 225/2023”, *Briefs AEDTSS*, 46. 1-6.

SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, Beatriz (2021) “El derecho de huelga en la era digital: el esquirolaje tecnológico”, *Ars Iuris Salmanticensis*, Vol. 9. 31-37.

SANTOR SALCEDO, Henar (1999) “Los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos como instrumentos alternativos al proceso laboral: su implantación en España”, *Proyecto Social: Revista de Relaciones Laborales*, 7. 161-172.

SUPIOT, Alain (1996) *Crítica del Derecho del Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo (2020) “Propuesta de regulación para el esquirolaje tecnológico en el contexto de una hipotética Ley Orgánica de Huelga”, *Documentación Laboral*, 121. 91-103.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (2024) Digitalización de la empresa española, 5ª Edición.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (2024) Informe de Seguridad Social. Resumen 2023.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (2023) Las plataformas digitales de creación de contenido y el sector de cuidados a través de las plataformas digitales en España y Europa, nº 55.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, Guía de desarrollo del VI ASAC. Divulgación del último Acuerdo Interconfederal sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, https://www.ugt.es/sites/default/files/guia_de_desarrollo_del_vi_asac.pdf (Fecha de consulta: 16 de julio de 2024).

VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés (2018) “La sustitución tecnológica de trabajadores huelguistas”, *Iuslabor*, 3. 187-215.

