

CRÍTICAS A LAS INSUFICIENCIAS E INCOHERENCIAS DEL AMBIGUO DERECHO FUNDAMENTAL DE HUELGA: OTRO SIGNO MÁS DEL FRACASO DEL GARANTISMO CONSTITUCIONAL

Carlos José Martínez Mateo¹

Profesor Ayudante Doctor

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Málaga. España. carlomatt@uma.es.

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0002-0263-650X>

SUMARIO

RESUMEN

1. EL DERECHO DE HUELGA COMO DERECHO FUNDAMENTAL PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN LA NUESTRA CARTA MAGNA. PARTICULARIDADES

2. PODER CONSTITUYENTE Y LA HERENCIA DE UN DERECHO FUNDAMENTAL SIN DESARROLLO NORMATIVO

2.1 LA FALTA DE DESARROLLO NORMATIVO.

3. CRÍTICAS A LA TERMINOLOGÍA DEL ART.28.2

3.1 LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

3.2 LA QUIMERA DEL GARANTISMO CONSTITUCIONAL

3.3 LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL DEL CONTENIDO ESENCIAL

4. LOS LÍMITES AL DERECHO DE HUELGA.

4.1 ASPECTOS GENERALES

4.2 LA LIMITACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA ANTE LA INDEFINICIÓN E INTERPRETACIÓN

4.3 EL CASO DEL DERECHO ESPAÑOL

4.3.1 LA HUELGA CONSTITUCIONAL EN ESPAÑA Y SUS LÍMITES: LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL DE PROTECCIÓN DE LOS SERVICIOS ESENCIALES DE LA COMUNIDAD

4.4 LA HUELGA EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

5.CONCLUSIONES

6. BIBLIOGRAFIA

¹ Agradecimientos a la Universidad de Málaga

RESUMEN

Una de las carencias que contribuyen al fracaso del garantismo que promueve nuestra Carta Magna para los trabajadores reside en mantener inalterado el recurso de utilizar preceptos normativos dotados de expresiones marcadas por la ambigüedad, una técnica limitante que se utilizó para evitar inestabilidad política de la época.

El ejemplo más paradigmático viene dado tras la interpretación sistemática del derecho de Huelga del artículo 28.2 de la Constitución Española, un precepto que entra en relación íntima con los arts. 7 y en especial con el art. 28 .1 CE, pues la Huelga forma este parte inherente del contenido esencial de la libertad sindical.

Cada vez que la Norma fundamental alude al concepto general de “trabajadores” incluye dentro de su ámbito subjetivo y por la lógica de su significado a los “empleados públicos” y por ende a los “funcionarios públicos” los cuales están sometidos en sus relaciones individuales de trabajo a un estatuto jurídico diferenciado y regulador de Derecho público.

Esta generalidad del constituyente conlleva a que dentro de la redacción del art.28. 2 existan exclusiones no resueltas en nuestro ordenamiento pues ya que, si trabajadores y por tanto los funcionarios tienen reconocido el citado derecho de libertad sindical, sin duda estos tienen también reconocido su derecho de huelga (al ser éste parte éste del contenido del derecho de libertad sindical) y debiendo ser protegidos y garantizados en por el art 53.2 CE

El marco normativo vigente es manifiestamente insuficiente e incoherente en muchos aspectos con el modelo normativo abierto garantizado ex artículo 28.2 de la Constitución².

1. EL DERECHO DE HUELGA COMO DERECHO FUNDAMENTAL PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN LA NUESTRA CARTA MAGNA. PARTICULARIDADES

Nuestro ordenamiento jurídico, y en especial, nuestra Carta Magna, reconocen el derecho de huelga a través del artículo 28.2³ Esta, como es sabido, es uno de los pocos derechos laborales que se encuentra reconocido en la sección 1.^a («De los derechos fundamentales y de las libertades públicas») del capítulo II del Título I («De los derechos y deberes fundamentales») y como tal, está enraizada en los principios del

² Monereo Pérez, J. L. (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 Derechos Sociales*, 11(2), 28–97. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5927>

³ Conforme al art. 28.2 CE, «se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses», añadiendo como límite constitucional externo que «la ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad».

Estado social y democrático de Derecho, particularmente en los artículos 1.1 y 9.2 de la Constitución española.

La huelga es la medida de autotutela básica de los trabajadores⁴, consistente en la perturbación del proceso productivo del empresario para el que se presta el trabajo⁵ a través de la realización de diversos comportamientos posibles y principalmente de la abstención o cesación del trabajo decidido de forma concertada y ejercicios colectivamente por los la parte más débil de la relación laboral para la defensa de sus intereses⁶.

Esta es una de las razones por la que le ha sido otorgada el máximo rango en la jerarquización interna de los derechos constitucionales como derecho constitucional fundamental, gozando del nivel máximo de garantías jurídicas que a un derecho constitucional pueda conferirse (artículos 53, 81 y 168 de la CE). Conforme al art. 28.2 CE, «se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses», añadiendo como límite constitucional externo que «la ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad».

El artículo 28.2 de nuestra Carta Magna posee una formulación normativa de la que se desprenden ciertamente los elementos básicos que son calificados en el sistema constitucional español como de huelga-derecho. Este Derecho laboral, se configura como un derecho subjetivo que supone ante todo de un marco de libertad basado en

⁴ Álvarez de la Rosa. M y Palomeque López. C.M.; Derecho del trabajo. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces. Colección Ceura, Última edición. Madrid 2003. P. 586

⁵ La STC 11/1981 es sumamente clara a este respecto, y marca la recta interpretación del art. 28.2 CE: el derecho de huelga “se atribuye a las personas que prestan a favor de otros un trabajo retribuido cuando tal derecho se ejercita frente a los patronos o empresarios para renegociar con ellos los contratos de trabajo...”; no integran el concepto constitucional de huelga las acciones realizadas “con el fin de presionar sobre la Administración Pública o sobre los órganos del Estado para conseguir que se adopten medidas gubernativas o que se introduzca una nueva normativa para los intereses de una categoría”.

⁶ El Tribunal Constitucional, ha aceptado que la huelga es una perturbación que se producen el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular, en el proceso de producción de bienes y servicios que se lleva a cabo en forma pacífica y no violenta, mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en dicho proceso, que puede tener por objeto reivindicar mejoras en las condiciones económicas. O en general, en las condiciones de trabajo y puede suponer también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos. STC11/1981.

determinadas medidas de presión o contrapeso⁷ de la parte débil o subordinada, es decir, los trabajadores frente a los empresarios.

2. PODER CONSTITUYENTE Y LA HERENCIA DE UN DERECHO FUNDAMENTAL SIN DESARROLLO NORMATIVO

La huelga es un derecho constitucional de los trabajadores y como tal es merecedor de la más alta expresión en nuestra Constitución (cual piedra angular del ordenamiento jurídico del Estado).

Después de muchas vicisitudes, este logro de ser proclamado en nuestra Carta Magna es fruto del esfuerzo histórico de incorporar dicho derecho al cuadro de los derechos subjetivos en línea con la previa sanción de determinados valores.

El actual precepto del 28.2. es una consecuencia precisa de al menos una triple conquista de carácter político jurídico por parte del legislador constituyente que ha descansado en tres pilares, el primero, la cláusula del Estado social y democrático de derecho, reconocida en el artículo 1.1, la segunda consistente en el papel institucional y de carácter sociopolítico conferido a los sindicatos de trabajadores pues contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios. (Artículo 7), y el tercer pilar, basado en considerar con todo ello precisamente a la huelga como un Derecho constitucional fundamental de los trabajadores que reconocido dentro de la sección de los derechos fundamentales y libertades públicas. Recibiendo, por tanto, el cuadro reforzado de protección constitucional previsto por el artículo 53.2 de la Constitución.

2.1 LA FALTA DE DESARROLLO NORMATIVO.

La falta del desarrollo normativo del derecho de huelga es una cuestión que ha quedado sujeta a un verdadero e incierto debate tradicional, pues son diferentes las opiniones que se han suscitado en torno a la regulación legislativa del derecho de huelga en nuestro

⁷ En esta línea, el TC ha señalado que la huelga es un contrapeso que tiene por objeto permitir que las personas en estado de dependencia o subordinación establezcan una nueva relación de fuerzas en un sentido más favorable para ellas; en definitiva, tiende a restablecer el equilibrio entre partes de fuerza económica desigual (STC de 8 de abril de 1981, fj.22). Se le vincula teleológicamente “con la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos sociales sean reales y efectivas” (art. 9.2 de la CE)” (STC 11/1981, fj. 9). Véase en un enfoque de conjunto, MATÍA, J., SALA, T., VALDÉS, F. y VIDA, J.: Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos, Madrid, Civitas, 1982; MONEREO PÉREZ, J. L.: “La huelga como derecho constitucional: la técnica específica de organización jurídico-constitucional de la huelga (I y II)”, en Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núms. 27-28 (1993); MONEREO PÉREZ, J. L.: “La huelga (Artículo 28.2 CE)”, en AA. VV.: Comentario a la Constitución Socio- Económica de España, Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, M.N. (Dirs.), Granada, Comares, 2002; MONEREO PÉREZ, J. L.: “El modelo normativo de huelga en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en CABEZA PEREIRO, J. y MARTÍNEZ GIRÓN, J. (Coords.) et al: El conflicto colectivo y la huelga. Estudios en homenaje al profesor Gonzalo Diéguez, Murcia, Laborum, 2008.

sistema de relaciones laborales el cual se había suscitado por lo común en términos inconvenientemente simples y esquemáticos, y habiendo girado cómo señalan Palomeque López y Álvarez de la Rosa, los módulos de contraposición en torno a la formulación ley de huelga, sí versus ley de huelga no.

A tenor de lo expresado, tradicionalmente el ordenamiento jurídico desde una época preconstitucional ya contaba con el decreto 17/ 1977, que a fin de cuentas era considerado como una ley de huelga, y cuya adecuación a nuestra Carta Magna fue tarea larga y ardua para el propio Tribunal Constitucional, que ha “construido” dicho derecho a través de su jurisprudencia⁸, y esta es una solución que a pesar de su utilidad, genera una gran inseguridad jurídica, retrasos en los procesos, una conflictividad innecesaria en relación con la fijación de los servicios esenciales, y un riesgo tanto para la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales como para el legítimo ejercicio del derecho de huelga.

No obstante debatir en abstracto entre la conveniencia o no de la promulgación de otra ley, (pero esta vez constitucional de huelga), obligaba a replantear la cuestión, y a volver debatir en abstracto una controversia que nuevamente conllevaría a una vía muerta.

3. CRÍTICAS A LA TERMINOLOGÍA DEL ART.28.2

La Constitución de 1978, creada en una época post transicional, utiliza a lo largo de todo el texto normativo una terminología que en determinadas ocasiones recurre al recurso de la ambigüedad como sucede con el término trabajadores. Es por ello que a la hora de regular el derecho de huelga, el precepto del 28.2, invite sutilmente a recurrir a al apartado anterior (en este caso el 1º del art. 28) y al artículo 7.

En definitiva, la nuestra Carta Magna recoge un concepto amplio que incluye sin duda a los “empleados públicos” y dentro de ellos a los “funcionarios públicos” sometidos en sus relaciones individuales de trabajo a un estatuto jurídico regulador de Derecho público. “Igualmente, la interpretación finalista conduce a la misma conclusión, ya que si los funcionarios tienen reconocido el derecho de libertad sindical sin duda tienen también reconocido el derecho de huelga al formar este parte inherente del contenido esencial de la libertad sindical. Por último, la interpretación del artículo 28.2 de la Constitución a la luz de las normas internacionales ratificadas por España, conforme al canon hermenéutico impuesto en el artículo 10.2 de la Constitución (en relación con los artículos 93 a 96 de la Carta Magna), apoya esta misma conclusión extensiva. El derecho fundamental de huelga se atribuye, así, a todos los trabajadores y “empleados públicos”, al margen de la naturaleza jurídica -privada o pública- de la relación de servicios profesionales que les vincula a una determinada estructura organizativa. No obstante, el marco legal vigente es manifiestamente insuficiente e incoherente en muchos aspectos con el modelo normativo abierto garantizado ex artículo 28.2 de la Constitución”⁹.

⁸ En esta línea véase, STC 11/981 de 8 de abril 8TCH) (Capítulo 4. III. 4).

3.1 LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Para tratar aspectos como la huelga del funcionario público se hace preciso partir de la literalidad que ofrece el precepto constitucional del Art. 28.2 el cual reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Por su parte, la STC 11/1981 señaló que “el eventual derecho de huelga de los funcionarios públicos no está regulado y, por consiguiente, tampoco prohibido por Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo”, lo que no ha obstado para que esta norma se les haya aplicado por analogía, particularmente en lo que atañe al mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, y es en esta línea dónde el art. 15 TREBEP¹⁰, entra en juego reconociendo para este colectivo el derecho de huelga como un derecho individual ejercido de forma colectiva, y es que, hablar de huelga dentro de la función pública, se torna en una problemática donde reside la falta de una regulación más concreta de este derecho para el funcionario/a

En este sentido, ni el TREBEP, ni ciertas normas del derecho autonómico ni siquiera la jurisprudencia (entre otras, la STC 11/1981, de 8 de abril), atribuyen la titularidad del derecho de huelga a estos colectivos. No obstante, aunque en el art. 15 TREBEP (tanto para el personal funcional como laboral) este derecho sea considerado como individual, lo es pero ejercido bajo la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. STSJ Comunidad Valenciana N° 22/2012, Sala de lo Contencioso, Sección 2, Rec 624/2010 de 18 de Enero de 2012.

En este sentido, es preceptivo traer a a colación, la prohibición de la huelga o de acciones sucedáneas de la misma, dentro del marco del art. 28 de nuestra Carta Magna, a la hora de la protección de los bienes jurídicos o los intereses relevantes por parte de los Cuerpos de Seguridad, al objeto de asegurar la prestación continuada e ininterrumpida de sus servicios. Indudablemente, como lo demanda la protección de los derechos personales y profesionales de estos funcionarios, la norma prevé la determinación de los cauces de expresión y solución de los conflictos que puedan producirse por razones profesionales.

Sobre el derecho a huelga de los Funcionarios públicos, aunque sigan siendo titulares de la libertad sindical, es tratado como tal en la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, de 2 de agosto de 1984, con las siguientes prohibiciones:

a) Fuerzas y Cuerpos de la Seguridad del Estado. Los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad no podrán ejercer en ningún caso el derecho de huelga, ni

⁹ Monereo Pérez, J. L. (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 Derechos Sociales*, 11(2), 28–97. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5927>

¹⁰ El apdo c) art. 15 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, regula el derecho al ejercicio de la huelga con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

acciones substitutivas del mismo o concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios (art. 6.8 Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo).

b) Fuerzas Armadas (ejército de tierra, la armada y el ejército del aire) y los institutos armados de carácter militar (ej: Guardia civil). No pueden recurrir a ninguna de las formas de huelga previstas, según lo establecido en las Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas. Este régimen se aplica también al personal militar adscrito al Centro Nacional de Inteligencia (antiguo CESID).

c) Personal de la Administración de Justicia. Resulta discutible que los jueces, magistrados y fiscales puedan ser titulares de este derecho, al carecer de libertad sindical. Por el contrario, si ostentarán la titularidad del derecho de huelga los secretarios judiciales y los cuerpos de funcionarios al servicio de la administración de justicia (gestión procesal y administrativa, tramitación procesal y administrativa, y auxilio judicial).

En cuanto a la deducción de retribuciones, el art. 30 del TREBEP, con la rúbrica deducción de retribuciones, establece lo siguiente:

1. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

2. Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

“Los términos en los que se encuentra redactado el referido art. 30 TREBEP suponen que quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectuó tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales”¹¹.

3.2 LA QUIMERA DEL GARANTISMO CONSTITUCIONAL

La huelga es un derecho fundamental, en este sentido para Ferrajoli los derechos fundamentales son “todos aquellos derechos que corresponden universalmente a todos o en cuanto personas naturales”, o en cuanto “ciudadanos” o en cuanto personas naturales “capaces de obrar” o en cuanto “ciudadanos capaces de obrar”¹².

La Constitución Española otorga a todos los ciudadanos una serie de derechos fundamentales y libertades públicas, pero también sigue un sistema derivado del garantismo a través de medidas de tutela de derechos como las recogidas en el artículo 53, incisos 1º y 2º de la CE en relación con los capítulos II (derechos fundamentales) y el tercer inciso ya con menor intensidad para los derechos del Capítulo III (Principios rectores de la política social y económica).

¹¹ Rescatado de: <https://www.iberley.es/temas/derecho-huelga-funcionarios-empleados-publicos-17961>

¹² Vid. FERRAJOLI, L., *Principia Iuris. Teoria del diritto e della democrazia*, Laterza, Bari, 2007, P.19

Por ello, a la hora de hablar de estas garantías en la tutela de derechos y entre ellos, el de huelga, nuestra CE, en su Tít. I, Cap. IV (De las garantías de las libertades y derechos fundamentales), arts. 53 y 54.¹³, declara que los derechos y libertades reconocidos en dicho capítulo "vinculan¹⁴ a todos los poderes públicos" y procede a configurar en cada uno de sus incisos 3 sistemas de protección que varían de intensidad según la naturaleza de los derechos protegidos, en este sentido si son fundamentales, la garantía de tutela de derechos abarca:

1º El desarrollo de estos derechos por ley orgánica arts 53.1 y 81 CE

2º La defensa ante los juzgados y tribunales ordinarios: art.53.2 CE

3º La posibilidad de plantear un recurso de amparo ante el TC art.53.2 CE

La huelga al estar comprendida en el catálogo de derechos fundamentales del Título I Cap. II (Arts. 14-29) está amparada por estas garantías entendidas como un conjunto protector normativo, judicial e institucional, que viene complementado por otra garantía implícita en la redacción del art.28.2 CE, como es el "reconocimiento formal de este derecho individual ejercitado colectivamente" (sindicatos y representaciones de carácter unitario, pero con una atribución constitucional dirigida a los trabajadores quienes al final deben refrendar las decisiones sindicales en la materia, especialmente las relativas a la promoción y declaración de la huelga), y obligando a la propia ley en consonancia con el art. 53.1 CE a que individualice todo instrumento o mecanismo de protección contra eventuales vulneraciones u ofensas, como reforzamiento de la tutela conferida al derecho.

El citado art. 53 de nuestra Carta Magna establece unas garantías para los derechos fundamentales y entre ellos la huelga las cuales realizan una labor protectora en una

¹³ En este sentido, declara el Art 53 CE:

"1. Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a). 2. Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30. (...)".

¹⁴ En palabras del Tribunal Constitucional, en su STC n.º 80/1982, de 20 de diciembre, ECLI:ES:TC:1982:80: "no puede haber duda a propósito de la vinculatoriedad inmediata (es decir, sin necesidad de mediación del legislador ordinario) de los arts. 14 a 38, componentes del capítulo segundo del título primero, pues el párrafo primero del art. 53 declara que los derechos y libertades reconocidos en dicho capítulo vinculan a todos los poderes públicos. Que el ejercicio de tales derechos haya de regularse solo por ley y la necesidad de que esta respete su contenido esencial, implican que esos derechos ya existen, con carácter vinculante para todos los poderes públicos entre los cuales se insertan obviamente "los jueces y magistrados integrantes del poder judicial" (art. 117 de la CE)".

triple dimensión mediante un llamamiento realizado por el texto a los poderes públicos. Dicha protección no solamente es un llamamiento a su creación normativa sino también al orden jurisdiccional (art.53 CE). La finalidad que el constituyente le ha otorgado al derecho de huelga a la hora de situarlo entre el elenco de derechos fundamentales a través de su ubicación en el citado art.28.2 CE es el de garantizarla cómo un comportamiento que no contraviene a la norma civil ni administrativa, para lo cual instituye una reserva de ley para la determinación del ejercicio del derecho.

El art.28.2 por su naturaleza de derecho fundamental y por el mandato del artículo 81 de la Constitución española, hace necesario el desarrollo legislativo a través de una Ley Orgánica que funcionaría como herramienta fundamental y básica para proteger el ejercicio de dicho derecho.

Entre tanto, mientras ello no suceda, el Estado, ayudándose del desarrollo jurisprudencial seguirá realizando su doble cometido paternalista siendo por un lado el de “no sancionador de aquellos trabajadores por la no asistencia colectiva al trabajo en aras de ir a la huelga” y por otro “de protector” (ante cualquier atentado/infracción) a través de la coerción impuesta por el ius puniendi a través del derecho penal o “constitución en negativo”. Por otra parte, este desarrollo legislativo serviría también como puerta de entrada al legislador para asignar la tarea de establecer las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

En definitiva, el derecho del trabajador de ir a la huelga implica automáticamente la una vía de ausentarse de su puesto de trabajo sin ser responsables de acciones antijurídicas culpables y punibles por la simple suspensión de las obligaciones constituciones que la huella conlleva. Esta idea se encuentra dentro de la declaración de intenciones del citado art.28.2 CE, que queda pendiente de una norma contraria o de desarrollo que la especifique y de límite.

Por su carácter fundamental la huelga constitucionalmente contemplada está dotada de eficacia directa e inmediata, como se impone deducir de su ubicación y tenor literal puesto que la garantía legal opera sobre la base del supuesto previo de su pleno reconocimiento por parte del texto constitucional; no es una norma programática que se limite a proclamar un derecho de mera configuración legal.

El constituyente impone categóricamente al legislador que garantice efectivamente el derecho a la huelga ("la ley que regule el ejercicio"), pero esta idea se torna una quimera precisamente por la “falta motivada de desarrollo legislativo” porque en tanto en cuanto exista una regulación normativa del derecho de huelga existirán unas claras limitaciones que afectarán a su ejercicio. No obstante la existencia necesaria de una verdadera Ley Orgánica que desarrolle el derecho de huelga es una tarea tan imperativa como imposible encomendada por un texto constitucional que parece “limitado” por las fuerzas sociales.

3.3 LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL DEL CONTENIDO ESENCIAL

Cuando hablamos de una Constitución garantista como lo es nuestra Carta Magna, el derecho de huelga nace desde 1978 con la ventaja de contar con una protección muy

compleja de su contenido esencial. La razón reside en que como se ha expuesto anteriormente, la garantía constitucional de éste (art.53 CE) colisiona con esta quimera originada por la limitación de derechos que supone la propia tarea legislativa y que impiden al legislador de disponer libremente de dar contenido a un “derecho-herramienta” que permita a los trabajadores la satisfacción de aquellos intereses para cuya consecución el derecho se reconoce. “Con todo, sin perjuicio de dejar amplios espacios para la regulación legal, es decir, para que sobre la base del contenido esencial constitucionalmente garantizado (y atendiendo siempre al canon hermenéutico impuesto ex art. 10.2 CE, en relación con los artículos 93 a 96 de la misma Norma Fundamental) el legislador estatal pueda determinar un "modelo legal", dentro de los contenidos posibles permitidos por el constituyente. Como se comprobará después, ese modelo legal es complejo en su marco de regulación, el cual continúa residenciado en una norma preconstitucional, de problemática adaptación al texto constitucional”¹⁵.

Llegados a este punto, se hace necesario señalar entre otras cuestiones que puedan suscitarse que el hecho de haber situado al derecho de huelga dentro del catálogo de derechos fundamentales es considerado un derecho social de libertad, además de que “la misma normativa internacional (señaladamente, la Carta Social Europea, art.6, lo configura como derecho social fundamental)”¹⁶.

En un ordenamiento garantizador como lo es el español, el derecho de huelga como derecho subjetivo y como derecho fundamental, la Constitución "prefigura" y "configura" en su contenido esencial el derecho de huelga¹⁷. Esto para un sector doctrinal revela que en materia de derechos fundamentales se produce una unión firme entre la Constitución que diseña el derecho fundamental y la Ley que regula su ejercicio. El resultado es el diseño de un determinado modelo normativo de derecho de huelga, que forma una unidad operativa, ante todo, “porque la garantía específica de

¹⁵ MONEREO PÉREZ, J. L. (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 Derechos Sociales*, 11(2), 28–97. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5927>

¹⁶ SALCEDO BELTRÁN, M.^a. C.: *Negociación colectiva, conflicto laboral y Carta Social Europea*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2014; MONEREO PÉREZ, J. L.: “Derecho de Negociación y Acción Colectiva (Artículo 28 de la Carta)”, en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) et alri: *La Europa de los derechos: estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Ed. Comares, 2012; MONEREO PÉREZ, J. L. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “Derecho a Huelga (artículo 6 de la Carta Social Europea Revisada)”, en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) et al: *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Granada, Ed. Comares, 2017; MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: *El Derecho de Huelga: Configuración y régimen jurídico*, Cizur Menor (Navarra), Thompson/Aranzadi, 2019.

¹⁷ STC.123/1992, de 28 de septiembre, fj.4º y 5º

todo derecho fundamental es la vinculación efectiva del Legislador a través de la cláusula del contenido esencial. Pero hay más: Constitución y legislación actúan sobre un mismo derecho fundamental, en los términos de una verdadera y auténtica "colaboración Inter normativa" en la que cada uno de los Legisladores, el constituyente y el constituido, tiene asignada su propia función. Esto explica la importancia aquí concedida al enfoque jurídico-constitucional y la orientación de la indagación científica hacia la búsqueda de aquellos elementos del sistema legal que permiten identificar más adecuadamente ese modelo normativo frente a otros posibles en el marco constitucional¹⁸.

4. LOS LÍMITES AL DERECHO DE HUELGA.

4.1 ASPECTOS GENERALES

De manera ilustrativa a la hora de hablar de límites es distinguible que ningún derecho, incluidos los fundamentales, carece de estos, siendo en este sentido que la CE en su art. 10.2 CE nos ofrece cómo deben interpretarse las normas sobre derechos fundamentales, señalando expresamente: “ Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”.

Por su parte la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en su art. 29.2 señala que “en el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general de una sociedad democrática”.

En definitiva, tres son las notas básicas que se desprenden de lo señalado, la primera que los derechos y libertades fundamentales no son ilimitados, sino que están sujetos a posibles restricciones; por otra parte que la determinación de esas restricciones corresponde a la ley, a la que compete la delimitación del derecho fundamental; disposición con la que concuerda el art. 28.2 CE; y finalmente que los límites que la norma puede fijar al derecho fundamental sólo se justifican en la medida en que tengan por objeto el respeto de otros derechos y libertades y/o atiendan a exigencias morales, de orden público y de bienestar propias de las sociedades democráticas.

Nuestra carta Magna ha establecido ciertas limitaciones en el ejercicio del núcleo duro de sus derechos, pues estos derechos fundamentales condicionan al constituyente (o a ese poder que tiene la atribución de establecer la norma fundamental de un ordenamiento jurídico) a límites. Ello es así pues la norma de desarrollo se halla vinculada por el deber de respetar el “contenido esencial” del derecho fundamental, según dispone el art. 53.1 CE; un contenido de sobras indispensable sin el cual no puede hablarse de derecho fundamental. La determinación de ese contenido esencial es básica

¹⁸ MONEREO PÉREZ, J. L. (2021). El derecho fundamental de huelga Op.cit.

para saber hasta dónde puede el legislador delimitar o, lisa y llanamente, limitar el correspondiente derecho.

4.2 LA LIMITACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA ANTE LA INDEFINICIÓN E INTERPRETACIÓN

Este cometido se llevó a cabo precisamente con relación al derecho de huelga en la citada sentencia 11/1981, de 4 de abril, recaída en el recurso de inconstitucionalidad 192/1980, interpuesto contra diversas disposiciones del RDL 17/1977, de Relaciones de Trabajo.

“La sentencia parte del reconocimiento de que el marco constitucional regulador de la huelga deja un espacio de libertad al legislador, a quien compete “confeccionar una regulación de las condiciones de ejercicio del derecho, que serán más restrictivas o abiertas, de acuerdo con las directrices políticas que le impulsen, siempre que no pase más allá de los límites impuestos por las normas constitucionales concretas y del límite genérico del artículo 53. No cualquier limitación del derecho de huelga, como entendía el recurso, es, en cuanto restrictiva, inconstitucional, sino sólo aquella que no respete el contenido esencial del derecho”¹⁹.

Para Montoya Melgar, en el caso de la huelga hay un claro límite, fijado expresamente por la propia CE: la huelga se reconoce para la defensa de los intereses de los trabajadores y debe ser compatible con el aseguramiento de los servicios esenciales de la comunidad (art. 28.2 CE). Esta delimitación, sin embargo, no es suficiente para limitar el concepto de “contenido esencial” del derecho fundamental. A tenor de ello la citada STC 11/1981 invita a tomar dos sedas o caminos complementarios para alcanzar ese acotamiento: el primero nos indica que tal contenido esencial viene determinado por lo que generalmente se entiende que significa el derecho fundamental en cuestión en el mundo del Derecho; el segundo nos indica que ese contenido esencial está formado por “aquella parte del contenido del derecho que es absolutamente necesaria para que los intereses jurídicamente protegibles, que dan vida al derecho, resulten real, concreta y efectivamente protegidos”. De todo lo expresado el límite más importante que el constituyente impone al derecho de huelga es precisamente el propio concepto que toma este de ella.

Si bien como señalábamos, veníamos históricamente de una transición política donde la indefinición y la indeterminación eran la tónica general expresada en los derechos constitucionales, actualmente es de justicia afirmar, que ni siquiera el viejo preconstitucional RDL 17/1977 ni la propia Carta Magna nos van a ofrecer un concepto clarividente de lo que significa la huelga.

Este problema se acentúa pues la propia indefinición o ambigüedad del término, hace necesario recurrir a la compleja interpretación de los preceptos de la Constitución algo que, como señala Prieto, plantea peculiaridades²⁰ al tratarse de una norma suprema (...)

¹⁹ MONTROYA MELGAR. A. “Los límites del derecho de huelga: presente y futuro”. Rescatado de: <https://vlex.es/vid/mites-derecho-huelga-presente-futuro-477508506>, p. 33-51

²⁰ PRIETO SANCHIS, L.: «Notas sobre la interpretación constitucional», en RCEC, nº 9 (1991), págs.175-198.

que constituye el contexto hermenéutico necesario de todas las Leyes²¹ y somete los criterios hermenéuticos del art. 3. 1 del Tít. Prel. Del Cc., a los que se derivan de la Norma suprema²².

La interpretación de la huelga deberá respetar su carácter jurídico y su fuerza normativa en cuanto como cualquier derecho fundamental pues aunque carezca de normas de desarrollo, si “contiene las reglas, valores y principios del sistema. Es por ello por lo que, el intérprete constitucional “está ante un sujeto libre, el Legislador y su tarea ha de ser más bien delimitar el camino dentro del cual la interpretación política resulte admisible o no arbitraria”²³. Su especificidad deriva del objeto de la interpretación, normas, que en ocasiones son reglas y en la mayoría principios; de la función, que no consiste en obtener un resultado óptimo, sino razonable y de la fuerza conformadora del ordenamiento jurídico que posee su jurisprudencia²⁴.

En definitiva, será el Tribunal Constitucional quien a la postre tenga que interpretar y delimitar dicho derecho de donde se desprenden una serie de notas que permiten alcanzar un concepto globalmente aceptable, aunque susceptible de ser completado y mejorado:

En primer lugar, “la huelga es un derecho atribuido a los trabajadores (en los términos del art. 28.2 CE y del RDL 17/1977), incluidos los empleados -trabajadores y funcionarios- del sector público (art. 15.c de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público)²⁵.

En segundo lugar, la huelga posee un objetivo: la defensa de los intereses de los trabajadores (art. 28.2 CE), intereses “económicos y sociales” como establece la redacción del art. 7 CE. Siendo excluidos la esfera de la protección constitucional de la huelga aquellos actos de finalidad no laboral; en este sentido, resulta plenamente acogible la vigente prohibición de huelgas basadas en motivos políticos o, en general, desprovistas de motivación laboral (art. 11.a RDL 17/1977).

Por último, se ha de señalar que “la huelga consiste en la suspensión de la prestación laboral (arts. 6.2 y 7.1 RDL 17/1977), de manera que los actos colectivos distintos de ella no quedan incluidos en el derecho fundamental ni amparados por la garantía que acompaña a éste. La idea, que en su día defendió el recurso de inconstitucionalidad que dio lugar a la STC 11/1981, de que el art. 28.2 CE obliga a respetar la autonomía de los trabajadores a la hora de decidir el contenido de la huelga y sus modalidades, fue desechada por la referida sentencia, y debe seguir siéndolo, pues sólo el legislador está

²¹ Más ampliamente: GARCÍA DE ENTERRÍA, E.: La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional,. Cívitas, Madrid, 1981, págs, 95-103.

²² PÉREZ LUÑO, A. E.: «La interpretación de la Constitución» , en RCG, nº 1 (1984)4, págs. 83-132. Ahora también en Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución, Tecnos, Madrid, 1984 (1ª ed.), cap. 6

²³ PRIETO SANCHIS, L.: «Notas sobre la interpretación constitucional», art. cit., pág 177.

²⁴ PRIETO SANCHIS, L.: Ibid., art. cit, pág. 181

²⁵ Montoya Melgar. A. Op.cit

legitimado para determinar qué modalidades de huelga son lícitas, siempre que respete el contenido esencial del derecho. Siendo ello así, es evidente que nuestro modelo constitucional de huelga admite la fijación de límites legales a ésta, fuera de los cuales se estará ante una actuación ilícita. Tales límites están ya fijados en el RDL 17/1977, que establece dos tipos de comportamientos colectivos ilícitos: unos que califica como ilícitos o abusivos y otros que considera como huelgas(...)²⁶.

4.3 EL CASO DEL DERECHO ESPAÑOL

4.3.1 LA HUELGA CONSTITUCIONAL EN ESPAÑA Y SUS LÍMITES: LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL DE PROTECCIÓN DE LOS SERVICIOS ESENCIALES DE LA COMUNIDAD

En nuestra Constitución española a través del artículo 28.2 regulador del derecho de huelga hace necesario a través del establecimiento de dicho precepto la necesidad de racionalizar el ejercicio del derecho de huelga.

En este sentido ya es tradicional la postura del Tribunal Constitucional que señala que "(...)la huelga no puede imponer el sacrificio de los intereses de los destinatarios de Servicios Esenciales, tesis ésta por lo demás, consolidada en la normativa internacional laboral. El único límite explícito y "externo" impuesto en la Constitución al derecho de huelga es que su ejercicio no deberá impedir el "mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad"²⁷ (en relación con ello, el texto constitucional contiene un mandato al legislador para que al regular el ejercicio del derecho de huelga establezca "las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad" (art.28.2 CE).

El significado de esta limitación impuesta por nuestra Carta Magna es conocido por el Tribunal Constitucional: "En la medida en que la destinataria y acreedora de tales servicios es la comunidad entera y los servicios son al mismo tiempo esenciales para ella, la huelga no puede imponer el sacrificio de los intereses de los destinatarios de los servicios esenciales. El derecho de la comunidad a estas prestaciones vitales es prioritario respecto del derecho a la huelga"²⁸.

4.4 LA HUELGA EN EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

La huelga en el ámbito de la Unión trasciende del mero ámbito de las relaciones contractuales y de las fronteras de los respectivos estados nacionales, para ocupar un destacado papel en el proceso de participación democrática de los trabajadores, es por ello por lo que la Huelga debe, a juicio del TJUE, ser reconocida como un derecho

²⁶ Véase más ampliamente Montoya Melgar. A. "Los límites del derecho de huelga: presente y futuro". Rescatado de: <https://vlex.es/vid/mites-derecho-huelga-presente-futuro-477508506>

²⁷ SSTC 27/1989, fj.1º, y 8/1992, fj.2º, que sintetiza la doctrina del TC

²⁸ STC 11/1981, fj.18

fundamental que forma parte integrante de los principios generales del Derecho comunitario cuyo respeto garantiza el Tribunal de Justicia²⁹.

“Sin embargo, y aquí está el auténtico sentido de ésta y del resto de las resoluciones, su ejercicio puede ser sometido a ciertas restricciones que lo llevan a un escaso reconocimiento e importantes trabas³⁰.

Uno aspectos que refuerzan esta idea son las SSTJCE Viking y Laval las cuales parten de un reconocimiento sin paliativo del derecho de los trabajadores a adoptar medidas de conflicto colectivo, incluido el derecho de huelga. Este derecho debe, a juicio del tribunal en la primera de las resoluciones, ser reconocido como un derecho fundamental que forma parte integrante de los principios generales del Derecho comunitario cuyo respeto garantiza el Tribunal de Justicia. No obstante, su ejercicio puede ser sometido a ciertas restricciones.

En su jurisprudencia el TJCE como es el caso de las citadas sentencias Viking y Laval no ha entrado en consonancia con los más tradicionales instrumentos de autotutela y defensa de los intereses de los trabajadores, negando en estos casos la legitimidad del derecho de huelga para exigir el cumplimiento de unos mínimos salariales a las empresas de terceros países e impidiendo que el convenio colectivo se equipare, en ciertos supuestos, al resto de las normas de determinación, como era el caso, de las cuantías salariales. El único límite estará constituido por el respeto del orden público, que tras la STJCE Rüffert, se habrá de entender en un sentido restrictivo.

Al hablar de un derecho que afecta a los Estados miembros, “se hace por ello indispensable que en el Sistema de los Tratados se estableciera la previsión de dictar normas sociales europeas sobre garantías sustantivas mínimas (por ejemplo, Directivas-Marco; y en nuestro caso una Directiva que afronte el derecho de huelga de los empleados privados y públicos y asimismo de los medios de solución de los conflictos colectivos de trabajo a través de normas mínimas comunes) sobre los derechos colectivos/sindicales de libertad sindical, huelga y negociación colectiva. Sin esta intervención promocional y garantista continuarán prevaleciendo en la práctica las libertades garantizadas en la “constitución económica” de la Unión Europea sobre los derechos y libertades sociolaborales excluidos de regulación en una débil “constitución social” materializada en el Sistema de los Tratados Fundacionales de la Unión³¹.

5.CONCLUSIONES

²⁹ Véase STJUE de 11 de diciembre de 2007. Asunto C-438/05

³⁰ Más ampliamente, ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. Derecho de huelga y libre prestación de servicios en el ámbito comunitario. Sentencias del TJCE, de 11 y 18 de diciembre de 2007, asuntos Viking y Laval. TEMAS LABORALES núm. 101/2009. p.247

³¹ MONEREO PÉREZ, J. L. (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 Derechos Sociales, 11(2), 28–97. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5927>

1. En pleno siglo XXI, el derecho de huelga pese a tener un reconocimiento constitucional en el artículo 28.2 de nuestra Carta Magna se encuentra huérfano de un desarrollo normativo existiendo un gran contraste entre el modelo constitucional relativamente abierto y el “modelo legal” que lejos de ofrecer un desarrollo normativo se suple de la una continua tarea interpretadora y creadora del Tribunal Constitucional con la pervivencia ineficaz de R.D-Ley 1//1977, de 4 de marzo, una norma obsoleta, que aunque nacida para cumplir con unas determinadas exigencias laborales hoy desde una perspectiva de fondo incumple el requerimiento constitucional del art. 28.2 al no poder proteger el “contenido esencial” del derecho fundamental de huelga (interpretado necesariamente en conexión con el canon hermenéutico recogido en el bloque constitucional integrado por los artículos 10.2 y 93 a 96, que posibilitan el control jurisdiccional de convencionalidad conforme a lo declarado nítidamente en la STC 140/2018, de 20 de diciembre, f.º.6).

2. También para los empleados públicos estas insuficiencias también encuentran su reflejo en las limitaciones de este derecho de huelga así como su ejercicio y en toda la materia concerniente a la garantía legal efectiva de una regulación equilibrada entre el ejercicio del derecho de huelga en los considerados servicios esenciales de la comunidad en el sentido previsto. Desde el punto de vista de la técnica de regulación del derecho, que debería ser una Ley Orgánica (artículos 28.2 y 81 CE) y no un Ley Ordinaria como la vigente.

3. En cuanto a la quimera de su regulación legal son evidentes ciertos problemas interpretativos, vacíos de regulación y lagunas legales, comenzando por una la inexistencia de un derecho positivo que regule de forma eficaz y completa el régimen jurídico concreto del derecho de huelga de los empleados públicos.

4. Por último, dada la interdependencia que supone el espacio geopolítico, económico y jurídico de la Unión Europea, la Huelga debe, ser reconocida de manera fehaciente como un derecho fundamental que pertenece al catálogo de los principios generales del Derecho comunitario cuyo respeto garantiza el Tribunal de Justicia.

6. BIBLIOGRAFIA

ÁLVAREZ DE LA ROSA. M Y PALOMEQUE LÓPEZ. C.M.; Derecho del trabajo. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces. Colección Ceura, Última edición. Madrid 2003. P. 586

<https://www.iberley.es/temas/derecho-huelga-funcionarios-empleados-publicos-17961>

GARCÍA DE ENTERRÍA, E.: La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional., Cívitas, Madrid, 1981, págs, 95-103.

MATÍA, J., SALA, T., VALDÉS, F. y VIDA, J.: Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos, Madrid, Civitas, 1982;

MONEREO PÉREZ, J. L. (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 Derechos Sociales, 11(2), 28–97.
<https://doi.org/10.46661/lexsocial.5927>

MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: El Derecho de Huelga: Configuración y régimen jurídico, Cizur Menor (Navarra), Thompson/Aranzadi, 2019.

MONEREO PÉREZ, J. L. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “Derecho a Huelga (artículo 6 de la Carta Social Europea Revisada)”, en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) et al: La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea, Granada, Ed. Comares, 2017;

MONEREO PÉREZ, J. L. y TOMÁS JIMÉNEZ, N.: “Huelga transnacional y libertades económicas”, en BAYLOS GRAU, A. P., FLORENCIO THOMÉ, C. y GARCÍA SCHWARZ, R. (Coords.) et al: Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social, Valencia, Tirant lo Blanch, 2014.

MONEREO PÉREZ, J. L.: “Derecho de Negociación y Acción Colectiva (Artículo 28 de la Carta)”, en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) et al: La Europa de los derechos: estudio sistemático de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, Granada, Ed. Comares, 2012

MONEREO PÉREZ, J. L.: “El modelo normativo de huelga en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en CABEZA PEREIRO, J. y MARTÍNEZ GIRÓN, J. (Coords.) et al: El conflicto colectivo y la huelga. Estudios en homenaje al profesor Gonzalo Diéguez, Murcia, Laborum, 2008.

MONEREO PÉREZ, J. L.: “La huelga (Artículo 28.2 CE)”, en AA. VV.: Comentario a la Constitución Socio- Económica de España, Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, M.N. (Dirs.), Granada, Comares, 2002

MONEREO PÉREZ, J. L.: “La huelga como derecho constitucional: la técnica específica de organización jurídico-constitucional de la huelga (I y II)”, en Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núms. 27-28 (1993)

MONEREO PÉREZ, J. L.: La metamorfosis del derecho del trabajo, Albacete, Ed. Bomarzo, 2017, espec., Capítulos III (“La defensa de los derechos sociales en el marco de los principios del sistema jurídico internacional multinivel de garantía de los derechos fundamentales”) y Capítulo IV (“Por un nuevo Derecho del Trabajo garantista en el marco de la construcción de una “Europa Social” basada en la tutela efectiva de los derechos fundamentales”).

MONEREO PÉREZ, J. L.: La protección de los derechos fundamentales. El Modelo Europeo, Albacete, Ed. Bomarzo, 2009

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Ámbito de aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Artículo 51)”, en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.) et al: La Europa de los derechos. Estudio sistemático de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, Granada, Ed. Comares, 2012; Ibid., La protección de los derechos fundamentales. El Modelo Europeo, Albacete, Ed. Bomarzo, 2009

MONTOYA MELGAR. A. “Los límites del derecho de huelga: presente y futuro”.
Rescatado de: <https://vlex.es/vid/mites-derecho-huelga-presente-futuro-477508506>

PÉREZ LUÑO, A. E.: «La interpretación de la Constitución» , en RCG, nº 1 (1984)4,
págs. 83-132. Ahora también en Derechos

Humanos, Estado de Derecho y Constitución, Tecnos, Madrid, 1984 (1ª ed.), cap. 6

PRIETO SANCHIS, L.: «Notas sobre la interpretación constitucional», en RCEC, nº 9
(1991)

SALCEDO BELTRÁN, M.^a. C.: Negociación colectiva, conflicto laboral y Carta Social
Europea, Albacete, Ed. Bomarzo, 2014;

STC 11/981 de 8 de abril 8TCH) (Capítulo 4. III. 4).

STC11/1981.