

## ¿HUELGA DE UN SOLO TRABAJADOR? A PROPÓSITO DE UNA SENTENCIA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL FRANCÉS DE CASACIÓN DE 13 DE NOVIEMBRE DE 1996

*[A STRIKE BY A WORKER ALONE? ABOUT A SOCIAL CHAMBER, FRENCH  
CASSATION COURT, DECISION OF NOVEMBER 13<sup>TH</sup>, 1996]*

Joaquín García Murcia

**Sumario:** I. PRESENTACIÓN FORMAL DEL CASO. II. EL SUPUESTO DE HECHO ENJUICIADO POR EL CASO. III. ANÁLISIS COMPARATISTA CRÍTICO DE LA DOCTRINA DEL CASO. APÉNDICE DOCUMENTAL.

*Contents: I. FORMAL INTRODUCTION OF THE CASE. II. THE FACTS ADJUDGED BY THE CASE. III. CRITICAL COMPARATIVE ANALYSIS OF THE DOCTRINE OF THE CASE. DOCUMENTARY APPENDIX.*

**Resumen:** Este trabajo analiza críticamente la doctrina de la Corte de Casación francesa en relación con una supuesta huelga, declarada y practicada por un solo trabajador.

*Abstract: This study critically analyses the doctrine of the French Cassation Court relating to a supposedly strike, called and performed by a worker alone.*

**Palabras clave:** Huelga individual – Francia – Corte de Casación.

*Keywords: Individual strike – France – Cassation Court.*

\* \* \*

## I. PRESENTACIÓN FORMAL DEL CASO

1. Los primeros comentarios a esta interesante y curiosa sentencia de la Corte francesa de Casación deben dirigirse, en buena lógica, a su presentación formal, respecto de la que vale la pena destacar algunos aspectos. Por lo pronto, el encabezamiento es similar al de las sentencias españolas, pero llama mucho la atención la mención expresa a la República Francesa y al Pueblo francés, a los que, con un hábito desconocido entre nosotros, explícitamente se tributa un protocolario pero al mismo tiempo muy contundente y significativo reconocimiento de acatamiento y soberanía desde el poder judicial. Por otra parte, es asimismo sintomático y sin duda positivo que la sentencia sea objeto de publicación por el propio Tribunal en el correspondiente boletín oficial, y que se deje constancia expresa de ello, para facilitar su búsqueda y su conocimiento por parte de los interesados, en el propio texto de la misma.

En lo que se refiere a su estructura, no cabe duda de que se trata de una sentencia que se ajusta a la perfección al tradicional lema de claridad, concisión y congruencia, conocido asimismo por nuestras leyes procesales pero quizá no siempre observado de un modo tan patente, especialmente en lo que se refiere a la concisión. Como fácilmente se aprecia, en pocas palabras se resumen los hechos y antecedentes del caso, y de manera muy directa e inmediata se entra en la resolución del contencioso. La comprensión del asunto debatido y del fallo judicial queda apoyada, como también puede observarse, por el resumen y el pequeño glosario que se acompañan a la publicación oficial del texto en cuestión.

En cuanto al fondo del asunto, pero todavía en el plano de su configuración o plasmación formal, llama la atención, en fin, que la sentencia objeto de comentario se haga cargo del estado de la doctrina en relación con el tema sometido a enjuiciamiento y decisión del tribunal (que no es otra cosa que el concepto de huelga y su trascendencia desde el punto de vista del número de trabajadores afectados por la misma), pero sin hacer a tal efecto incursión alguna en la correspondiente discusión académica, ni detenerse en las diferentes posturas interpretativas que podrían traerse a colación. El tribunal parte, muy probablemente, de que la tarea judicial se ha de concentrar y resumir en la resolución fundada del litigio; una tarea que, en consecuencia, se muestra esencialmente distinta de la que compete a la doctrina, pues no va encaminada a la especulación jurídica sino más bien a la pronta y eficaz resolución de contenciosos concretos y reales.

## II. EL SUPUESTO DE HECHO ENJUICIADO POR EL CASO

2. El problema que se plantea en la aludida sentencia remite en verdad a un caso límite en el ejercicio del derecho de huelga. La huelga, como se sabe perfectamente, es por naturaleza una medida de conflicto “colectivo”, que parece entrañar y requerir, consiguientemente, un comportamiento concertado por parte de un grupo de trabajadores. Esa configuración morfológica de la huelga, que procede desde luego de su propia formación histórica, ha trascendido además no sólo a su definición doctrinal, sino también a su ordenación jurídica, de tal modo que hoy en día no es raro encontrar referencias jurisprudenciales a la “cesación concertada y colectiva” en que parece que ha de consistir esa medida de presión, o incluso alusiones legales directas al “ejercicio

colectivo” que va implícito en el correspondiente derecho individual. La dimensión colectiva predicada tradicionalmente de la huelga, que suele verse como algo consustancial a la misma, es la que ha permitido, en fin, que algunos sistemas hayan optado radicalmente por una concepción “orgánica” del correlativo derecho (aunque tampoco ha impedido, paradójicamente, que muchos otros se hayan decantado más bien por la titularidad individual).

En ese estado de cosas, ¿es posible aplicar la noción de huelga, con todo lo que ella acarrea, a lo que no constituye más que un cese individual en la prestación de servicios?; ¿es posible que la huelga quede reducida, tanto en su gestación como en su convocatoria, e incluso en su materialización efectiva, a un comportamiento entera y exclusivamente individual? Se estará de acuerdo, al menos, en que se trata de una circunstancia anómala o extraordinaria en relación con la imagen más común de la huelga; una circunstancia en la que da la impresión de que los parámetros habituales en la concepción y valoración de esa medida de conflicto colectivo pueden saltar por los aires. Se habrá de estar de acuerdo, asimismo, en que esa práctica tan sólo será viable, a lo sumo, en aquellos sistemas que contemplen la huelga como derecho individual, pues en aquellos otros en que la titularidad sea colectiva u orgánica queda vedada por definición. Pues bien, a partir de todas estas premisas o consideraciones, ¿es el aspecto colectivo absolutamente determinante para la admisibilidad o el reconocimiento de la huelga?; ¿hay que identificar la huelga necesariamente con un cese colectivo en el trabajo?; ¿tiene que existir algún tipo de “concierto” entre personas para que podamos hablar de huelga o para que puedan entenderse aplicables y pertinentes las correspondientes previsiones legales?

**3.** Conviene en este momento despejar algunas incertidumbres que podrían suscitarse a propósito del caso concreto que ahora se nos plantea. Nótese que estamos hablando (a partir de los antecedentes que nos brinda la sentencia en cuestión) de una medida de presión a favor de unas determinadas posiciones o reivindicaciones laborales, y no de una disputa acerca de determinada medida empresarial (o determinado problema laboral), ni mucho menos de una respuesta a un eventual incumplimiento de las obligaciones empresariales, aun a sabiendas de que muchas veces la frontera entre uno y otro acontecer no es del todo clara, y aun a sabiendas, asimismo, de que la huelga tampoco tiene por qué limitarse a la pura reivindicación. Es evidente que esta medida de conflicto puede ser reflejo de una situación de tensión o discrepancia entre las partes (mediante la huelga aflora el conflicto, en definitiva), y también es claro que puede utilizarse para hacer frente a una situación de incumplimiento o deficiente cumplimiento por parte del empresario (como la jurisprudencia ha ido poniendo de relieve, por lo demás). Pero ni ésta era, al parecer, la situación que en la sentencia objeto de comentario estaba presente, ni la huelga puede calificarse seguramente como una pura medida de reacción en manos de todos y cada uno de los trabajadores.

En cualquier caso, es relativamente fácil de comprender que en la segunda de esas hipótesis (la de incumplimiento contractual del empresario) no debe haber mayor dificultad para aceptar una reacción de carácter individual por parte del trabajador afectado, sin necesidad de recurrir a la huelga; una reacción que podría manifestarse, incluso, en un cese de carácter temporal o transitorio en la correspondiente contraprestación

contractual (esto es, en su prestación de servicios). Es cierto que para esos eventuales incumplimientos por el lado empresarial, y siempre desde esta perspectiva limitada a las obligaciones y facultades dimanantes del contrato, la legislación laboral moderna parece haberse volcado en la posibilidad de que el trabajador solicite la extinción de su contrato (resolución por incumplimiento del empresario), pero ningún motivo hay para excluir la aplicación en este contexto de la pauta que rige con carácter general en el ámbito de las obligaciones y contratos, que permite en ciertas condiciones dejar de cumplir lo pactado (*exceptio non adimpleti contractus*) como medio de reacción o incluso como medio de presión respecto de la contraparte; una regla que, como es sabido, tiene su principal sustento dentro de nuestro sistema jurídico en los artículos 1100 y 1124 del Código Civil, pero que pertenece sobre todo al terreno de las construcciones jurisprudenciales. Se trataría, pues, de un cese en el trabajo con fines de protesta pero distinto del comportamiento propio de la huelga.

4. En todo caso, ya vimos que no son ésas ni las circunstancias ni las medidas objeto de análisis en aquella sentencia francesa. La sentencia se enfrenta, más directamente, con una cesación en el trabajo que adopta la forma de huelga y que tiene por fin presionar al empresario en favor de una mejora en las condiciones previamente estipuladas, sin que en los autos de referencia conste ninguna clase de incumplimiento por parte del empleador (y sin que tampoco quepa hablar con propiedad de un conflicto previo entre las partes, aunque la actitud reivindicativa del trabajador pueda actuar perfectamente como detonante del mismo, o ser reflejo de esa hipotética situación). Obviamente, el trabajador puede solicitar en todo momento una mejora de esas características, pero lo más probable es que tal petición choque con una respuesta negativa de la empresa, que en principio no tiene ningún deber de consentir con las propuestas o reivindicaciones del trabajador. La efectividad de la solicitud, así pues, dependerá de manera muy estrecha de la fuerza que sea capaz de ejercer el solicitante (que normalmente no será mucha si actúa por sí solo o sin ayuda de nadie) y de los apoyos legales que pudiera encontrar a tales fines (que en el plano individual tampoco parece que sean abundantes). Precisamente por ello han nacido los medios de acción colectiva, ante la habitual impotencia del trabajador aisladamente considerado; precisamente por ello se ha recurrido a la coalición y a la huelga (o a la participación y la negociación colectiva, que desde luego valen también para estos fines de autotutela).

Estos medios, en otros tiempos prohibidos o perseguidos, suelen estar hoy en día institucionalizados y admitidos por la ley, pero con una determinada configuración. Su presupuesto lógico y aparentemente insalvable es la actuación concertada o en grupo. De ahí que quepa plantearse con fundamento si realmente es posible el uso “individualizado” de unos medios que se han fraguado a lo largo del tiempo mediante actuaciones colectivas y que justamente han sido legalizados por ese valor colectivo. Hagamos un pequeño *excursus* en este sentido. Es evidente que el único caso en que puede plantearse el uso individual de un medio colectivo es justamente el de huelga, por la sencilla razón de que en esa acción de conflicto la posición del individuo cobra un protagonismo del que carece en el resto de actividades o acciones colectivas. De ninguna manera cabe pensar en una negociación colectiva “individualizada”, ni en instituciones de representación o de participación de los trabajadores concebidas en exclusiva para una persona. En todos estos casos va de suyo que la actividad (y el

correspondiente derecho) debe alcanzar ineludiblemente alcance colectivo. Pero en la huelga, curiosamente, concurren circunstancias parcialmente distintas, pues cabe en alguna medida la distinción entre la parcela individual y la dimensión colectiva; al fin y al cabo, se hace huelga si cada uno de los trabajadores afectados, por decisión individual, se suma a la misma, aunque la convocatoria pueda ser más o menos concertada y colectiva.

### III. ANÁLISIS COMPARATISTA CRÍTICO DE LA DOCTRINA DEL CASO

5. Volvamos a nuestra pregunta esencial: ¿cabe la huelga individual? Ya se sabe que en la experiencia española faltan respuestas claras sobre el particular, tanto por parte de la legislación como por parte de la doctrina judicial (aunque la tendencia o inclinación más probable tal vez sea la de rechazo de esa posibilidad, como puede advertirse en la sentencia TSJ Cataluña de 1 de junio de 2007). En todo caso, para valorar en abstracto tal cuestión conviene distinguir de nuevo varias hipótesis, e identificar asimismo algunas otras cuestiones más o menos colaterales, para no entremezclarlas en este debate. Por supuesto, no cabe la alegación *a posteriori* por parte de un trabajador de que su inasistencia al trabajo se funda en el derecho de huelga, puesto que ello más parece un recurso dialéctico para lograr alguna cobertura formal a su particular acto de incumplimiento que un efectivo ejercicio de ese derecho (como deja ver precisamente la citada sentencia de suplicación). Es más: quizá la resistencia o el reparo que habitualmente se tienen frente a la huelga de un solo trabajador se deban sobre todo a esa no muy remota posibilidad, que ciertamente actúa como contraindicación para una respuesta netamente afirmativa. Mientras que es poco imaginable una huelga con esa exclusiva dimensión individual (al margen de que legalmente fuera o no posible), entra dentro de un cálculo realista, cauteloso y precavido el riesgo de que el amparo que proporciona el derecho de huelga quiera utilizarse para esos fines no aceptables o no confesables.

Por otra parte, ha de distinguirse entre la huelga “enteramente” individual y la huelga verdaderamente colectiva y concertada a la que se adhiere un solo trabajador. En este segundo caso (al que de alguna manera se enfrenta la sentencia TC 13/1986, de 30 de enero, a propósito de las condiciones de convocatoria de una huelga de radio general y, en consecuencia, de radio superior a la empresa) no debe existir duda alguna acerca de su legalidad. Podrá especularse sobre su oportunidad o su efectividad, y también cabrá aludir muy probablemente a sus deficiencias organizativas, pero de ninguna manera se debe hablar de ilegalidad o impertinencia (desde el punto de vista jurídico) por el solo hecho de que el número de participantes efectivos en la correspondiente convocatoria resulte ser al final excepcionalmente reducido. No es lo mismo, naturalmente, la huelga convocada y gestionada por un solo trabajador, para atender en exclusiva sus propios intereses, que la huelga sustentada en problemas colectivos pero en la que sólo participa un trabajador, aunque los efectos de una y otra (en el plano de la presión frente al empresario y de los intereses finalmente concernidos) pudieran acercarse.

Esta última indicación nos sirve, finalmente, para tomar conciencia de que la dimensión individual no es del todo ajena a la huelga, como ya intentamos advertir. La

observación vale sobre todo, como es natural, para aquellos ordenamientos jurídicos (entre ellos el nuestro) que la conciben y reconocen como derecho individual, según hemos dicho con anterioridad. En efecto, esta opción legal a favor de la titularidad individual puede tener y tiene muchas consecuencias en el plano del ejercicio de la huelga, aun cuando se defienda que ésta deba ser siempre un comportamiento colectivo y concertado. Piénsese en la prohibición de renuncia de la huelga, que constituye una regla de alcance rabiosamente individual, aunque muchas veces haya de compatibilizarse con restricciones o límites aceptados colectivamente. Piénsese también en la terminación de la huelga, que puede ser decidida desde luego por el propio trabajador en cualquier momento, con la consiguiente posibilidad de que de forma individualizada se vaya extinguiendo la huelga. Piénsese, de nuevo, en la adhesión efectiva a una convocatoria de huelga, que no puede dejar de constituir un acto de voluntad exquisitamente individual. Piénsese, en fin, en la posibilidad (admitida por nuestro sistema, por ejemplo) de una convocatoria directa por parte de los trabajadores, sin mediación sindical o corporativa.

6. ¿Qué se nos dice para el sistema francés en la sentencia de referencia? Realmente, el artículo L 521.1 del Code du Travail (que, según hemos visto, constituye la referencia legal básica en el enjuiciamiento de autos, al menos en el plano sustantivo) no ofrece datos seguros en uno u otro sentido. Tan sólo se preocupa de los efectos de la huelga sobre el contrato de trabajo y de las garantías que en este contexto, y frente al empleador, se prestan al huelguista, sin perjuicio de que en los pasajes siguientes de ese mismo precepto legal (en los incisos 3 y 4, concretamente) se hable de *cessation concertée du travail*, y de que en los comentarios al uso se haga prevalecer esa dimensión colectiva, bien es cierto que con algunas excepciones. La principal y más llamativa de esas excepciones es precisamente la que se acota y enuncia en la sentencia del Tribunal de Casación de 13 de noviembre de 1996, que suele ser citada por esa misma razón.

Efectivamente, como ya hemos podido observar, la respuesta del Tribunal francés al dilema en cuestión es positiva, pero “matizadamente positiva”, en el sentido de que se acepta tal medio de lucha en esa discutida dimensión individual cuando concurren determinadas condiciones. Se acepta, concretamente, cuando se trata de una reivindicación efectuada por un trabajador que presta sus servicios de forma solitaria para una empresa; cuando el conflicto afecta a un trabajador en el que se agota, por decirlo así, la totalidad de la plantilla empresarial. De ello podríamos deducir que no sería aceptable la huelga individual, en cambio, en la hipótesis de una plantilla más amplia, pues se parte de que la huelga constituye por esencia, o al menos como característica “ordinaria”, una cesación colectiva y concertada en el trabajo.

Si el caso se analiza con cierto detenimiento, se puede estar de acuerdo con la postura del Tribunal francés, al menos en ese primer paso y en esa vertiente “positiva”. En verdad, no se encuentran razones de peso para privar a una persona de los derechos que formalmente se le reconocen por la sola circunstancia de que su situación en la empresa sea de soledad o aislamiento. Si todos los trabajadores tienen derecho a la huelga, debe tenerlo también el que, por sus circunstancias particulares, trabaja como único empleado de una empresa. Imposible desconocer la fuerza de tal argumento, que a fin de cuentas es el que determina la decisión del citado Tribunal. Pero la sentencia

de autos tiene también la virtud (o tal vez el “inconveniente”, a juicio de más de uno) de llevarnos de modo casi inevitable a un replanteamiento del concepto ordinario de huelga. ¿Cuál es realmente la esencia de esa institución? ¿Es su carácter colectivo o es más bien su finalidad reivindicativa y de presión? Partamos del presupuesto (no siempre compartido, como se sabe) de que la huelga debe implicar en todo caso una cesación en la prestación de servicios, ¿deberá tratarse en todo caso de cesación colectiva y concertada?

La respuesta del Tribunal francés obliga a preguntarse por el ingrediente que, en el fondo de las cosas, sirve para caracterizar a la huelga. Dicho de otra forma: ¿cuál de los aspectos que habitualmente se predicán de la huelga debe primar para su caracterización? ¿El aspecto colectivo, que hace referencia a la manera de actuar, o el simple hecho de que se cese en el trabajo para hacer presión al empresario, que mira más bien a los fines de esa medida? Si consideramos que es el aspecto concertado y colectivo, difícilmente podríamos llamar huelga a la actitud de la trabajadora de referencia, al margen de que dicha actitud pudiera tener justificación, o de que se le pudiera buscar otro sostén jurídico (bastante incierto, dicho sea de paso). Sin embargo, si nos detenemos en el segundo aspecto (el de los fines u objetivos) podríamos llegar a aceptar esa práctica como huelga, aun a sabiendas de que también cabe sostener que los fines siempre deben tener la consabida relevancia colectiva.

7. Si bien se mira, y por muy sorprendente que en principio pudiera parecer (a la vista de las opiniones más generalizadas o habituales, que suelen pronunciarse en contra de la huelga individual), el número de trabajadores afectados, concernidos o “practicantes” del derecho de huelga difícilmente puede actuar como determinante absoluto para la caracterización de esa medida de presión, entre otros motivos porque la línea de frontera entre lo individual y lo colectivo es más bien una zona borrosa. Vale que la huelga se conciba doctrinalmente como cesación “concertada y colectiva” en la prestación de servicios, y que incluso legal y jurisprudencialmente se haga hincapié en ese ejercicio colectivo, que se ha convertido así en algo prácticamente consustancial a la misma. Pero si el asunto se examina con un poco más de cautela la referencia colectiva o numérica deja de tener la solidez conceptual que habitualmente se le supone. Junto al caso que nos muestra la sentencia en cuestión, un tanto excepcional desde luego, cabe identificar también multitud de situaciones en las que el recurso a la huelga puede resultar igualmente chocante, y por esas mismas razones numéricas (esto es, por la dimensión subjetiva del conflicto o el número de trabajadores real o potencialmente afectados por la huelga), al oscurecerse en grado sumo ese pretendido carácter colectivo, y en las que verdaderamente no se encuentran motivos legales para la descalificación de esa medida conflictiva.

Pensemos, de momento, en empresas de dos, tres, cuatro o incluso cinco empleados (las que generalmente se toman por pequeñas unidades productivas, a las que muchas veces no llegan las reglas laborales ordinarias, como las de despido colectivo). Es cierto que en tales casos hay ya posibilidad de “concierto” entre distintas personas, y que formalmente puede hablarse de grupo o colectivo y, en su caso, de cesación colectiva en el trabajo. Pero no deja de ser una cuestión más que nada retórica, pues la problemática real puede ser muy parecida a la del trabajador único de la empresa (más parecida, lógicamente, cuanto menor es el número de trabajadores de la empresa), ya

que a la postre la dimensión colectiva queda en estos otros casos bastante oscurecida. Realmente, diferenciar entre el caso de la sentencia objeto de comentario y estas otras hipótesis no parece llevarnos a conclusiones completamente seguras o convincentes.

Pensemos también en la hipótesis de huelga convocada o practicada por un solo trabajador, aun cuando en él no se agote la plantilla empresarial. Tratándose de un derecho individual susceptible de que su puesta en marcha sea promovida directamente por los trabajadores (como es nuestro caso), puede suceder perfectamente que se suscite la posibilidad de activar la huelga en el seno de un determinado grupo de trabajadores y que finalmente tan sólo uno de ellos esté dispuesto a ejercer efectivamente el derecho en cuestión. En tal hipótesis, el contexto, ambiente o caldo colectivo existe, pero el uso real de la medida proyectada se reduce a un solo individuo. Cabe imaginar incluso la posibilidad de que un trabajador dentro de una plantilla más amplia considere apropiado o necesario adoptar esa medida, oponiéndose al resto de sus compañeros, contrarios a la misma desde el principio. Si la huelga se reconoce como derecho individual, ¿qué razón hay para impedirle que se declare en huelga?

**8.** Parece oportuno, en consecuencia, apuntalar un poco más la noción jurídica de huelga, algo que, conscientemente o no, ronda por los escuetos razonamientos de la sentencia francesa que nos sirve de pretexto para este breve comentario, una de cuyas mayores aportaciones es, como ya dijimos, la de suscitar este singular debate. En ese sentido, quizá pueda decirse que el rasgo “concertado y colectivo” que habitualmente se predica de la huelga es heredero a la postre de su proceso de formación histórica, y que, por ello mismo, pertenece sobre todo al terreno de los usos y las prácticas laborales, pero no tanto al campo estrictamente jurídico. En este otro terreno tal vez deban prevalecer otros aspectos más esenciales o sustanciosos de esa medida de presión, como pudiera ser, de manera fundamental, la posibilidad de cesar en la prestación de servicios, sin riesgo de represalia o ruptura del contrato, en apoyo de intereses profesionales. En realidad, es esto lo que se desprende del art.28.2 CE, que ciertamente utiliza el plural para referirse a los titulares del derecho de huelga (“los trabajadores”), pero que, sin hacer mención alguna al ejercicio colectivo, habla expresamente de “defensa de intereses”.

Tampoco parece que en el contenido esencial de la huelga (entendido, de nuevo, en su sentido más técnico) tenga ubicación necesaria o imprescindible el consabido dato numérico. Es verdad que el contenido esencial inevitablemente se construye a partir de las ideas y convicciones generalizadas (principalmente entre los juristas) acerca de los derechos en cuestión, y no cabe duda, en relación con la huelga, de que una de tales ideas es precisamente la que enfatiza su carácter colectivo y concertado. Pero también es cierto que a la hora de trazar dicho contenido esencial, y de identificar las limitaciones constitucionalmente aceptables al correspondiente derecho, ocupan un lugar preferente los intereses susceptibles de protección por el mismo, que deben quedar en condiciones de ser real y efectivamente garantizados, al margen de otras consideraciones sobre la modalidad o dimensión que finalmente adopte o alcance la medida en cuestión.

Podría alegarse también que el derecho de huelga es un instrumento “de clase”, y un medio para la consecución de la igualdad real y efectiva entre los distintos sectores



sociales, visto ese objetivo, al menos, desde la perspectiva de los trabajadores por cuenta ajena. En ese contexto, la huelga sólo tendría sentido, ciertamente, como instrumento de uso colectivo, para la protección del correspondiente segmento social. Pero esa visión, siendo cierta, es muy relativa e hipotética. La consecución de esos fines generales puede ser un objetivo final y global de la huelga, pero difícilmente podría ejercitarse este derecho si hubiera que esperar a que toda la clase social de referencia estuviera a favor de ese tipo de medidas de presión. En realidad, se trata de un objetivo “de tendencia”, al que se camina mediante acciones mucho más concretas y limitadas, que en condiciones ordinarias tan sólo se promueven en ámbitos limitados (empresas o, a lo sumo, sectores de actividad), y que cuando alcanzan un radio “interprofesional”, muy raramente por lo demás, tampoco puede decirse que sean compartidas ni practicadas por todos los miembros de la llamada clase trabajadora.

9. Naturalmente, la eventual admisión de la “huelga individual” (de la que aquí se habla más que nada a efectos dialécticos) debería tomarse en todo caso con bastantes cautelas, pues, como era de esperar, alumbraba problemas inéditos o novedosos no sólo respecto de la concepción tradicional y usual de la huelga (y respecto del correspondiente modelo normativo), sino también respecto de las precauciones y salvaguardas que habitualmente se toman frente a esa medida de conflicto. Un derecho de huelga de esas características, para decirlo más claramente, puede generar alteraciones de gran envergadura e incluso situaciones de caos en la organización empresarial; la práctica absolutamente individualizada también puede conducir, por utilizar nociones al uso, al abuso de un derecho que siempre ha de ejercitarse en las debidas proporciones (piénsese en la “rotación” constante de huelguistas individuales). Dicho de otra forma: cabría admitir la huelga de un solo trabajador en determinadas circunstancias (la que está presente en la sentencia objeto de comentario, o algunas otras de similar factura), pero no parece de recibo admitir actitudes de huelga individualizadas en relación con cada problema, cada pretensión o cada “ocurrencia” de cada trabajador individualmente considerado, pues ello sometería a la empresa a un constante riesgo de desactivación o paralización.

En el fondo, la dimensión colectiva que tradicionalmente se ha predicado de la huelga no debe desaparecer en ningún caso, pues a la postre, y aunque suene a paradoja, es el principal ingrediente de control de la misma y el principal resorte para evitar que el ejercicio del correspondiente derecho se desvíe de los fines que le son propios y consustanciales y para procurar, a fin de cuentas, que la huelga cumpla la función que socialmente tiene encomendada. La dimensión colectiva es la que marca, sobre todo, la clase de intereses que pueden figurar en el trasfondo de la huelga. Podrá admitirse una huelga realizada individualmente (en aquellos casos “justificados”), pero los intereses para los que se busca protección con esa medida de conflicto deben ser siempre intereses colectivos o de grupo. Para la protección de intereses puramente individuales existen ya otros instrumentos jurídicos, más ajustados seguramente a las pautas típicas de las obligaciones y contratos, tal vez menos contundentes o atractivos, pero suficientemente efectivos y garantistas. Es el interés colectivo el que puede merecer y requerir instrumentos nuevos o de distinta configuración, y es en ese terreno, precisamente, donde está llamada a jugar una medida tan singular como la huelga. Los llamados derechos colectivos o de dimensión colectiva han nacido en efecto para dar

respuesta a ese otro tipo de intereses, más allá de la esfera estrictamente contractual. La huelga, aun con su peculiar e inevitable implicación individual, pertenece desde luego a este tipo de derechos.

**10.** Dos observaciones cabe hacer, por lo demás, para poner fin a estas apresuradas y concentradas disquisiciones acerca del derecho en cuestión. La primera de ellas es que la dimensión colectiva de la huelga, al margen de que forme parte o no de manera indisoluble de su concepto técnico, es comprensiblemente necesaria para que, de hecho, logre la efectividad y el “rendimiento” que se le presuponen. Podrá defenderse —en los términos que hemos venido exponiendo— la viabilidad jurídica de la huelga individual, pero es de todo punto evidente que la huelga de un solo trabajador no puede alcanzar ni la potencia ni la capacidad disuasoria que habitualmente uno se imagina en esa medida de conflicto colectivo. Volvamos a una de nuestras primeras observaciones: si la huelga (como otras posibles medidas laborales de dimensión colectiva) nace precisamente para remediar la debilidad contractual del trabajador aisladamente considerado, por sí sola, y sin la connivencia o compenetración colectiva, poco puede aportar a dicho sujeto. Si tiene éxito y se practica es sin duda por su capacidad para aglutinar fuerzas entre el colectivo de trabajadores. Aun en la hipótesis de que fuera viable, la huelga individual (salvo, quizá, en el supuesto límite que se refleja en la sentencia objeto de comentario) no dejará de ser o bien una manifestación testimonial o bien un relativo fracaso. Esta es, por lo demás, la principal contrapartida, y el principal contrapeso, a la eventual tentación de utilizarla de modo individual.

La segunda observación es para poner de relieve que el legislador puede incluir desde luego la dimensión colectiva entre las condiciones necesarias para el lícito ejercicio del derecho de huelga (y no sólo presuponerla, como parece hacer en la mayoría de los sistemas). Tal dimensión puede apuntalarse, además, mediante diversos procedimientos. El más directo tal vez sea el de la titularidad orgánica de la huelga. Un segundo método, compatible con el reconocimiento de una titularidad individual, es el de exigir un quórum mínimo de trabajadores para la válida convocatoria de la huelga (como hizo en su momento en España el RDL 17/1977, hoy en día reinterpretado y “filtrado” por la jurisprudencia constitucional). Y un tercero, conjugable asimismo con la titularidad individual, es la configuración expresa de la huelga como derecho “de ejercicio colectivo”, presuponiendo que las facultades de convocatoria y gestión se quieren ceñir a representaciones colectivas.

Esto último es lo que parece haber hecho, según todos los indicios, la legislación española sobre empleados públicos, que ubica la huelga entre los “derechos individuales ejercidos colectivamente” (art. 15 Ley 7/2007, de 12 de abril), y que da a entender en consecuencia que no cabe en modo alguno una cesación de esas características a título exclusivamente individual. Se trata, dicho sea de paso, de una precaución absolutamente comprensible en un ámbito tan particular como el de las Administraciones públicas, donde los comportamientos de reacción y las medidas de conflicto deben estar mucho más aquilatados, por la presencia de intereses (de alcance general) y deberes (de lealtad hacia el ciudadano) que no juegan, o que no juegan con tanta intensidad, en el ámbito de las relaciones privadas. En este contexto, por consiguiente, ni siquiera la huelga parece susceptible de ejercicio individual; como el resto de los habitualmente llamados “derechos colectivos”, habrá de practicarse de forma colectiva.

11. Un pequeño estrambote (nada lírico, desde luego) para concluir estas breves reflexiones. Cuestión distinta en todo este debate, pero también suscitada de forma implícita por la sentencia de referencia, es si cabe pedir mejoras en las condiciones de empleo o de trabajo que en realidad implican una alteración de lo previamente pactado, como parecía ocurrir en esta ocasión (en la que se pedía, sencillamente, un aumento de salarios, sin ninguna causa especial, al menos si nos atenemos al correspondiente relato de hechos y alegaciones). En apariencia se trata de una cuestión “externa” al caso planteado, aunque tampoco podemos saber si formaba parte o no del enjuiciamiento al que provisionalmente se puso término con aquella resolución judicial. Puede que sí estuviera presente en el litigio, porque, como pudimos apreciar, uno de los reproches que el Tribunal de Casación dirige al juzgado de instancia es precisamente el hecho de que sólo se detenga en el concepto de huelga, sin entrar en otras consideraciones de la trabajadora demandante. Pero lo único que podemos garantizar es que la preocupación de dicho Tribunal no va más allá del alcance numérico del concepto de huelga (en el que residía a la postre el fundamento de la decisión recurrida), por lo que, tras dejar sentado su criterio al respecto, se limita a retrotraer las actuaciones para efectuar un nuevo juicio.

De cualquier manera, vale la pena añadir una breve especulación sobre ese particular aspecto del asunto. No cabe duda de que una petición de esas características (subida del sueldo, o, en general, mejora de las condiciones previamente ajustadas) es formalmente posible, pero también hay que reconocer que su fundamento jurídico e institucional es forzosamente escaso. Como en toda relación bilateral, el trabajador deberá atenerse a lo pactado durante el tiempo acordado (*pacta sunt servanda*), salvo cambio sustancial de circunstancias (*rebus sic stantibus*). Ni siquiera un instrumento tan potente y protegido como la huelga vale siempre para esos fines. Recuérdese que una de las causas de ilegalidad de la huelga, conforme a nuestra regulación vigente, es precisamente el objetivo de alteración de lo pactado en convenio colectivo (art.11.c RDL 17/1977). Más clara aún era la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, conforme a la cual la huelga convocada “para mejorar...las condiciones de trabajo estipuladas en el contrato” (en el contexto de un pacto colectivo) podía dar lugar a la rescisión contractual o al pago de indemnizaciones por daños, sin perjuicio de la obligación de atenerse a lo pactado (art. 91). Ciertamente, no cabe equiparar el convenio o pacto colectivo con el contrato o pacto individual, respecto del que no existe una regla laboral tan taxativa. Pero el asunto no deja de ser complicado, precisamente por el cruce de distintos intereses y distintas instituciones. Habrá que defender por supuesto el cumplimiento de lo pactado, por el juego de aquellos principios. Sin embargo, una exclusión radical de la huelga dirigida a la mejora de las condiciones estrictamente contractuales (no de las establecidas colectivamente, sino de las acordadas de modo individual) no deja de parecer excesiva e incongruente...

\* \* \*

**APÉNDICE DOCUMENTAL****Tribunal de Casación****Sala de lo Social****Audiencia pública del miércoles 13 de noviembre de 1996****Nº de recurso: 93-42247***Publicada en el boletín Casación***Presidente: M.Gélineau-Larrivet, presidente***Ponente: M.Waquet, magistrado ponente**Ministerio Fiscal: M. de Caigny, abogado fiscal***REPÚBLICA FRANCESA  
EN NOMBRE DEL PUEBLO FRANCÉS**

Sobre el único motivo:

Visto el párrafo 7 del preámbulo de la Constitución de 27 de octubre de 1946, el artículo L.521.1 del Código de Trabajo, en conexión con el artículo 455 del nuevo Código de enjuiciamiento civil;

Teniendo en cuenta que la Sra.M...fue contratada, el primero de enero de 1991, por M.X...en calidad de obrera agrícola; que a título de tal se encargaba de una granja porcina y que además de su trabajo ordinario durante la semana tenía la obligación de atender el cuidado y la alimentación de los cerdos un domingo por mes; que, a la vista de que sus peticiones de aumento del salario no fueron atendidas, la Sra. Y...avisó a su empresario con algunos días de antelación que no acudiría al trabajo el domingo 26 de abril de 1992; que su empresario la despidió por falta grave el 9 de mayo de 1992;

Teniendo en cuenta que el juzgado de lo social que resolvió en instancia, tras descartar la existencia de falta grave, estimó que el despido, basado en una ausencia al trabajo no justificada, se fundaba en una causa real y seria;

Teniendo en cuenta no obstante que, si la huelga se entiende como cesación colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores con el fin de presionar a favor de sus reivindicaciones profesionales y no puede, en principio, ser practicada por un solo trabajador aisladamente, en las empresas que no tienen más que un trabajador, éste, dado que se ve obligado a presentar y defender por sí mismo y en solitario sus reivindicaciones profesionales, puede ejercitar ese derecho constitucionalmente reconocido;

Que decidiendo de esa manera, sin dar respuesta a las conclusiones de la Sra.Y...que alegó que había dejado de trabajar el domingo 26 de abril de 1992 para hacer valer sus reivindicaciones en pro de un aumento del salario, y que el ejercicio del derecho del huelga no podía ser sancionado por el empleador, salvo falta grave, el juzgado de instancia no ha dado base legal a su decisión a la vista del primero y el segundo de los textos citados y no se ha atendido a las exigencias del último de ellos;

P[or] E[stos] M[otivos]

Casamos y anulamos, en la totalidad de sus disposiciones, el juicio desarrollado el 15 de abril de 1993, entre las partes contendientes, ante el juzgado de lo social de

Nevers; en consecuencia, retrotraemos la causa y la posición de las partes al estado en que se encontraban antes del citado juicio y, para efectuar en nuevo enjuiciamiento, los reenviamos al juzgado de lo social de Bourges.

**Publicación:** Boletín 1996 V nº 379 p. 272.

**Sentencia recurrida:** Juzgado de lo Social de Nevers, de 15 de abril de 1993.

**Palabras clave y resumen:** CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO – Huelga – Derecho de huelga – Ejercicio – Empresa con un solo trabajador – Posibilidad. Si la huelga constituye una cesación colectiva y concertada de trabajo llevada a cabo por los trabajadores para presionar a favor de sus reivindicaciones profesionales y no puede, en principio, ser hecha por un solo trabajador, en aquellas empresas que no tienen más que un trabajador, éste puede ejercitar ese derecho constitucionalmente reconocido, dado que se ve obligado a presentar y defender por sí mismo y en solitario sus reivindicaciones profesionales.

CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO – Huelga – Definición – Carácter colectivo – Cese en el trabajo con el fin de satisfacer sus reivindicaciones profesionales – Empresa con un solo trabajador – Posibilidad.

**Textos aplicados:**

Código de Trabajo L521-1.

Nuevo Código de enjuiciamiento civil 455.

**APÉNDICE DOCUMENTAL****Tribunal de Casación****Sala de lo Social****Audiencia pública del miércoles 13 de noviembre de 1996****Nº de recurso: 93-42247***Publicada en el boletín Casación***Presidente: M.Gélineau-Larrivet, presidente***Ponente: M.Waquet, magistrado ponente**Ministerio Fiscal: M. de Caigny, abogado fiscal***REPÚBLICA FRANCESA  
EN NOMBRE DEL PUEBLO FRANCÉS**

Sobre el único motivo:

Visto el párrafo 7 del preámbulo de la Constitución de 27 de octubre de 1946, el artículo L.521.1 del Código de Trabajo, en conexión con el artículo 455 del nuevo Código de enjuiciamiento civil;

Teniendo en cuenta que la Sra.M...fue contratada, el primero de enero de 1991, por M.X...en calidad de obrera agrícola; que a título de tal se encargaba de una granja porcina y que además de su trabajo ordinario durante la semana tenía la obligación de atender el cuidado y la alimentación de los cerdos un domingo por mes; que, a la vista de que sus peticiones de aumento del salario no fueron atendidas, la Sra. Y...avisó a su empresario con algunos días de antelación que no acudiría al trabajo el domingo 26 de abril de 1992; que su empresario la despidió por falta grave el 9 de mayo de 1992;

Teniendo en cuenta que el juzgado de lo social que resolvió en instancia, tras descartar la existencia de falta grave, estimó que el despido, basado en una ausencia al trabajo no justificada, se fundaba en una causa real y seria;

Teniendo en cuenta no obstante que, si la huelga se entiende como cesación colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores con el fin de presionar a favor de sus reivindicaciones profesionales y no puede, en principio, ser practicada por un solo trabajador aisladamente, en las empresas que no tienen más que un trabajador, éste, dado que se ve obligado a presentar y defender por sí mismo y en solitario sus reivindicaciones profesionales, puede ejercitar ese derecho constitucionalmente reconocido;

Que decidiendo de esa manera, sin dar respuesta a las conclusiones de la Sra.Y...que alegó que había dejado de trabajar el domingo 26 de abril de 1992 para hacer valer sus reivindicaciones en pro de un aumento del salario, y que el ejercicio del derecho del huelga no podía ser sancionado por el empleador, salvo falta grave, el juzgado de instancia no ha dado base legal a su decisión a la vista del primero y el segundo de los textos citados y no se ha atendido a las exigencias del último de ellos;

P[or] E[stos] M[otivos]

Casamos y anulamos, en la totalidad de sus disposiciones, el juicio desarrollado el 15 de abril de 1993, entre las partes contendientes, ante el juzgado de lo social de

Nevers; en consecuencia, retrotraemos la causa y la posición de las partes al estado en que se encontraban antes del citado juicio y, para efectuar en nuevo enjuiciamiento, los reenviamos al juzgado de lo social de Bourges.

**Publicación:** Boletín 1996 V nº 379 p. 272.

**Sentencia recurrida:** Juzgado de lo Social de Nevers, de 15 de abril de 1993.

**Palabras clave y resumen:** CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO – Huelga – Derecho de huelga – Ejercicio – Empresa con un solo trabajador – Posibilidad. Si la huelga constituye una cesación colectiva y concertada de trabajo llevada a cabo por los trabajadores para presionar a favor de sus reivindicaciones profesionales y no puede, en principio, ser hecha por un solo trabajador, en aquellas empresas que no tienen más que un trabajador, éste puede ejercitar ese derecho constitucionalmente reconocido, dado que se ve obligado a presentar y defender por sí mismo y en solitario sus reivindicaciones profesionales.

CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO – Huelga – Definición – Carácter colectivo – Cese en el trabajo con el fin de satisfacer sus reivindicaciones profesionales – Empresa con un solo trabajador – Posibilidad.

**Textos aplicados:**

Código de Trabajo L521-1.

Nuevo Código de enjuiciamiento civil 455.