

AMPLIACIÓN DE LA TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

[EXTENSION OF THE ENTITLEMENT OF THE RIGHT TO STRIKE]

Naiara Rodríguez Elorrieta

Fecha de recepción: 30 de enero de 2014
Fecha de aceptación: 10 de febrero de 2014

Sumario: I. INTRODUCCIÓN.- II. SOCIOS COOPERATIVISTAS. III.- VOLUNTARIADO.- IV. ESTUDIANTES.- V. TRABAJADORES AUTÓNOMOS ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTES.

Contents: I. INTRODUCTION.- II. COOPERATIVE PARTNERS.- III. VOLUNTEERS.- IV. STUDENTS.- V. ECONOMIC DEPENDENT AUTONOMOUS WORKERS.

Resumen: El objetivo de este estudio es analizar el derecho de huelga de ciertos colectivos: cooperativistas, estudiantes, TRADES y voluntarios. Para ello, se parte primeramente de la regulación general de cada uno de los grupos. Así, en el caso de los cooperativistas se parte de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas; en el caso de los estudiantes del Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario; en el caso de los TRADES de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo; y finalmente, en el caso de los voluntarios, de la Ley 6/1996, de 15 de enero, de Voluntariado Social. Posteriormente, se estudian las características de cada uno de ellos y el posible parecido que pudiera existir entre éstos y los trabajadores asalariados que tienen reconocido legamente el derecho de huelga. De esta manera, y en base a las características comunes que existen entre éstos y los trabajadores asalariados, se reconoce el derecho de huelga a los cuatro colectivos.

Abstract: The aim of this study is to analyse the right to strike of a number of groups: cooperativists, students, TRADES, and volunteers. To that, it firstly starts with the general regulation applicable to each of those groups. So, in the case of

cooperativists, it starts with the Act 27/1999, of July 16th, about Cooperatives; in the case of students, with the Royal Decree 1791/2010, of December 30th, approving the Statute of University Students; in the case of TRADES, with the Act 20/2007, of July 11st, about the Statute of Independent Workers; and finally, in the case of volunteers, with the Act 6/1996, of January 15th, about Social Volunteering. Then, the study deals with the characteristics of each of them and with the possible similarities between them and the salaried workers legally entitled to the right to strike. In this way, and on the basis of the common characteristics existing between the former and the latter, it concludes that the four groups are entitled to the right to strike.

Palabras clave: Derecho de huelga — Paro de estudiantes — Cese de actividad de cooperativistas — Interrupción de la actividad del voluntariado.

Keywords: *Right to strike — Slowdown of students — Activity termination of cooperativists — Activity interruption of volunteers.*

* * *

I. INTRODUCCIÓN

El derecho de huelga es la medida de presión más extendida por parte de los trabajadores para hacer valer sus derechos, a través del cual se suspende el trabajo por decisión de una colectividad para la obtención de una pretensión. Además, constituye un derecho fundamental que se encuentra amparado en el artículo 28.2 de la Constitución española¹.

El derecho de huelga es reconocido como aquel derecho «de los trabajadores para la defensa de sus intereses». El Tribunal Constitucional matiza el concepto de trabajadores, y entiende que «se reconoce el derecho de huelga a las personas que prestan en favor de otros un trabajo retribuido... frente a los patronos o empresarios»². Para que se hable de una relación laboral será necesario que concurren cuatro circunstancias: que exista un trabajo personal por parte de personas físicas; que se trate de un trabajo voluntario, esto es, no forzoso; que se califique como trabajo por cuenta ajena; y, por último, que sea un trabajo dependiente³. En este caso, la legislación laboral aplicable será la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET)⁴.

Los diferentes «medios colectivos de acción y de representación no son exclusivos del ámbito laboral, sino que es una característica propia de las sociedades democráticas y del Estado de Derecho, el que se reconozca a los ciudadanos, en general, y a los colectivos específicos, en particular, el derecho a participar en la vida política, económica, cultural y social entre otros derechos y valores supremos en que se asienta el ordenamiento jurídico»⁵. Sin embargo, aun considerándose un elemento propio de la sociedad democrática, el derecho de huelga, en concreto, no se encuentra reconocido a numerosos colectivos; por lo tanto, no abarca todas las situaciones que sí merecerían la protección de este derecho.

¹ BOE de 29 de Diciembre de 1978, núm. 311.

² STC (Pleno), de 8 de abril de 1981, núm. 11/1981, F.J.12.

³ MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 2010, 31ª edición, p. 37.

⁴ Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29 de marzo de 1995, núm. 75).

⁵ MARTÍNEZ BARROSO, M.R. *Régimen profesional, prevención de riesgos y Derechos colectivos de los Trabajadores Autónomos*. Madrid: Centros de Estudios Financieros, 2006, p. 277.

Ciertos grupos sociales, tales como los socios cooperativistas, voluntarios, TRADES o estudiantes, si bien se encuentran al margen del TRLET, no es menos cierto que comparten ciertas situaciones con los trabajadores asalariados *strictu sensu*. Ejemplo de ello son los conflictos que pudieran surgir entre estos colectivos y la contraparte. Por lo tanto, se procederá a analizar la situación de éstos en el caso de que existiera una situación conflictiva.

II. SOCIOS COOPERATIVISTAS

El primero de los casos es el de los socios cooperativistas. «La no consideración del trabajo asociado como relación laboral ha llevado consigo en el ámbito colectivo el no reconocimiento de los derechos colectivos: libertad sindical, derecho de huelga...»⁶; si bien, «en algún caso podrían resultar necesarios o útiles, sin que, además sean fácilmente sustituibles por otros mecanismos»⁷.

La naturaleza jurídica de la relación de trabajo que vincula al socio trabajador con la cooperativa de trabajo asociado es societaria, tal y como señala el artículo 80.1 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas (LC)⁸. De esta manera, el socio trabajador se encuentra «vinculado jurídicamente a la sociedad cooperativa por una relación societaria y no por un contrato de trabajo»⁹. Las empresas de Economía Social «eliminan de cuajo este conflicto diferencial de estatus entre contratados y contratantes... El trabajador es promocionado al estatus de copropietario, es decir, al de socio con atribuciones de gestor de la sociedad en igualdad con sus compañeros»¹⁰.

⁶ LÓPEZ GANDÍA, J. *Las cooperativas de trabajo asociado y la aplicación del derecho del trabajo*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2006, p. 547.

⁷ GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. *El Trabajo Asociado: Cooperativas y otras Sociedades de Trabajo*. Cizur Menor: Aranzadi, 2008, p. 81.

⁸ BOE de 17 de julio de 1999, núm. 170.

⁹ MONTOYA MELGAR, A. «Sobre el socio-trabajador de la cooperativa de trabajo asociado». En AAVV. *Estudios de Derecho del Trabajo. En memoria del profesor Gaspar Bayon Chacon*. Madrid: Tecnos, 1980.

¹⁰ LARRAÑAGA BOLINAGA, J.M. «Nuevos ámbitos en los conflictos humanos y cultura cooperativa». En *Acciones e Investigaciones Sociales*, 2006, núm. 22, p. 21.

Conviene matizar que en el fenómeno de la cooperación existe «el comportamiento de varios sujetos que obran de forma conjunta para la obtención de un interés común»¹¹, sin que ello resulte impedimento para que puedan surgir conflictos entre los socios-trabajadores y la cooperativa.

La propia LC a través del artículo 87.1 establece que «las cuestiones contenciosas que se susciten entre la cooperativa y sus socios trabajadores, por su condición de tales, se resolverán aplicando, con carácter preferente, esta Ley, los Estatutos y el Reglamento de régimen interno de las cooperativas, los acuerdos válidamente adoptados por los órganos sociales de la cooperativa y los principios cooperativos. Las citadas cuestiones se someterán ante la Jurisdicción del Orden Social...». Cuanto menos resulta curioso el hecho de que «tras negar la naturaleza laboral de los socios-trabajadores y negarles algunos de los derechos que conforme a tal naturaleza les corresponderían, sin embargo, reconoce la posibilidad del conflicto»¹².

En el caso de Euskadi, la Ley 4/1993, de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi¹³, en el artículo 104, reconoce de igual manera la competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social para conocer las «las cuestiones litigiosas que se promuevan entre las cooperativas de trabajo asociado y sus socios trabajadores por su condición de tales».

El Tribunal Supremo (TS) a través de la sentencia de 30 de enero de 1999, estima conveniente dos exigencias para poder secundar una huelga por un socio-trabajador: en primer lugar, que la asamblea de la Cooperativa haya debatido y votado tal posibilidad, y en segundo lugar, que la pérdida de la correspondiente jornada se incluya dentro de las jornadas que como asuntos propios puedan tomar los socios-trabajadores a lo largo del año, si así lo ha previsto el correspondiente instrumento de regulación¹⁴. El TS podría, «basándose en la tradicional exclusión de este colectivo de la

¹¹ MERINO HERNÁNDEZ, S. «La resolución de conflictos en el ámbito cooperativo: la experiencia del País Vasco». En *Acciones e Investigaciones Sociales*, 2006, julio, p. 3.

¹² ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. «Cooperativas de trabajo asociado y derechos laborales colectivos de los socios cooperativistas». En *Revista de Derecho Social*, 2010, núm. 49, p. 121.

¹³ BOE de 10 de febrero de 2012, núm. 35.

¹⁴ STS (Sala de lo Civil), de 30 de enero de 1999, núm. 40/1999.

consideración de trabajadores, haber excluido la huelga sin más. Sin embargo, parte de una aceptación de este derecho (mucho más generosa, por tanto que la inmensa mayoría de la doctrina que se ha ocupado de precisar tal cuestión), para luego aceptar que tal derecho de huelga pueda estar condicionado por la ratificación en la asamblea de la cooperativa... [Por lo tanto], se confunde el adoptar la declaración de huelga con el derecho de los trabajadores individualmente considerados a acudir a una huelga ya convocada. Evidentemente, este razonamiento es la consecuencia última de la concepción de la cooperativa como un entorno de prestación de trabajo en el que no cabe el surgimiento del conflicto, y en el que, en lo que respecta a los socios trabajadores, no caben posiciones enfrentadas a las de la cooperativa de la que forman parte»¹⁵.

En este sentido, el Servicio Vasco de Resolución Extrajudicial de Conflictos de Cooperativas del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi (BITARTU), mediante laudo 13/2009, de 17 de septiembre de 2010, dictamina el derecho de un socio cooperativista a poder ejercer su derecho de huelga en una huelga general convocada en el País Vasco.

La LC a través del artículo 82 señala que «Los Estatutos o el Reglamento de régimen interno, establecerán el régimen disciplinario de los socios trabajadores, regulando los tipos de faltas que puedan producirse en la prestación del trabajo...». Pues bien, los Estatutos de las Cooperativas de Corporación Mondragón estiman que «la huelga por razones laborales o societarias de carácter interno constituirá siempre falta muy grave»¹⁶. Así, por ejemplo, la cooperativa Eroski además de establecer esa misma regulación en sus Estatutos, incluye la huelga en los artículos 32 y 33 del Reglamento de Régimen Interno Cooperativo. El artículo 32.1 establece que «dado que la organización Cooperativa contiene en su propio seno los medios necesarios para arbitrar las discrepancias que pudieran surgir entre los socios o de éstos con los órganos rectores, con apelación en última instancia a la Asamblea General, la huelga por razones internas constituye un contrasentido y una vulneración de las normas y procedimientos acordados mayoritariamente»; sin embargo, en el artículo 32.4 señala que «las huelgas basadas en causas externas, ajenas al objeto social de la Cooperativa, se ajustarán a los principios aquí establecidos y al

¹⁵ ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., *ob. cit.*, pp. 120-121.

¹⁶ LARRAÑAGA BOLINAGA, J.M. *El Socio Cooperativista*. Mondragón: Textos Básicos Otalora (Centro de Desarrollo Directivo y Cooperativo Mondragón), 1994, p. 45.

procedimiento señalado en la Normativa de Huelga por razones externas aprobada por el Consejo Rector». Con lo cual, «la huelga por motivos internos no es una opción que se contemple en una cooperativa»¹⁷, aunque si podrán realizarse huelga externas.

En efecto, el socio trabajador «participa como socio en los órganos rectores de la cooperativa, [por ello], resulta muy difícil imaginar un campo de acción propio y específico en el que el mismo puede ejercitar derechos tales como los de libertad sindical, representación unitaria o sindical, negociación colectiva o adopción de medidas de conflicto colectivo»¹⁸. Por consiguiente, la huelga interna no tendría cabida en nuestro ordenamiento, pero sí, en cambio, la huelga externa por parte de los cooperativistas.

III. VOLUNTARIADO

El segundo de los casos es el de los voluntarios. La Ley 6/1996, de 15 de enero, de Voluntariado Social (LVS)¹⁹ establece en el artículo 11 que «los conflictos que surjan entre los voluntarios y las organizaciones en el ejercicio de las actividades propias de voluntariado se dirimirán por la jurisdicción competente». Ahora bien, si existe un mecanismo para resolver los posibles conflictos que pudieran surgir entre el voluntario y la organización, también podría aceptarse la posibilidad de que los voluntarios tengan derecho a la huelga. Opción plenamente válida como mecanismo de solución previo a la jurisdicción.

La LVS define el concepto de voluntariado a través del artículo 3, y señala que «se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcional, mercantil o cualquier otra retribuida y reúna los siguientes requisitos: que tengan carácter altruista y solidario; que su realización sea libre, sin que tengan su

¹⁷ LARRAÑAGA BOLINAGA, J.M. «Nuevos ámbitos en los conflictos humanos y cultura cooperativa». En *Acciones e Investigaciones Sociales*, 2006, núm. 22, p. 30.

¹⁸ LUJÁN ALCARAZ, J. «El socio trabajador de las cooperativas de trabajo asociado en la Ley 27/1999, de 16 de julio (RCL 1999, 1896), de Cooperativas». En *Aranzadi Social*, 1999, núm. 5. Versión electrónica: www.westlaw.es (BIB 1999\1538), pp. 5-6.

¹⁹ BOE de 17 de enero de 1996, núm. 15.

causa en una obligación personal o deber jurídico; que se lleven a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione; y que se desarrollen a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos». Con lo cual, «la distinción entre la figura del voluntariado y una relación laboral en los términos previstos en el artículo 1 del ET viene dada por la retribución»²⁰. En igual sentido se pronuncia la sentencia del TSJ de Cataluña al señalar que «la existencia o no de una contraprestación económica constituye el criterio fundamental para distinguir ambas situaciones [voluntariado y relación laboral]»²¹.

Es verdad que en el voluntariado no existe una relación laboral, en tanto en cuanto no existe una remuneración por los servicios prestados; por ello, «sobra hablar de derechos sindicales ni laborales de ningún tipo, pues sus únicos derechos son los que derivan de su relación de voluntario... y por tanto, no hay huelga respecto de ellos, sino actos de disconformidad que escapan del ámbito laboral para incardinarse en el civil»²².

Sin embargo, «el hecho de que ambas formas de prestación de servicios (contrato de trabajo, y voluntariado) compartan la ajenidad y dependencia hace que inevitablemente muchos de los derechos y deberes que se atribuyen al voluntario puedan identificarse con los que se reconocen al asalariado y que el régimen jurídico de éste pueda trasladarse con las necesarias adaptaciones»²³. Como bien señala la sentencia del TSJ de Madrid, «el voluntariado también actúa y presta servicios bajo la organización y dirección de la entidad con la que colabora, y se encuentra sometido a las órdenes e instrucciones impartidas por la misma de la misma o similar forma y manera que el artículo 1.1º del Estatuto de los Trabajadores establece para cualquier relación laboral, pudiendo estar obligado a respetar un horario de “trabajo” y “jornada” similar a la de todo trabajador por cuenta ajena»²⁴. Debe añadirse, además, que «el voluntariado

²⁰ FERNÁNDEZ DÍEZ, A. «La figura del voluntariado: elementos diferenciales con el contrato de trabajo». En *Lex Nova*, 2011. Versión electrónica: portaljuridico.lexnova.es

²¹ STSJ de Cataluña (Sala de lo Social), de 6 de octubre de 2003, núm. 6037/2003, F.D. 2.

²² STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 24 de octubre de 2008, núm. 659/2008, F. D. 2.

²³ SEMPERE NAVARRO, A. V. «Actividades de Voluntariado y voluntariedad del trabajo». En *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2007, núm. 10/2007, p. 6. Versión electrónica: www.westlaw.es (BIB 2007\1295).

²⁴ STSJ de Madrid (Sala de lo Social), de 6 de junio de 2007, núm. 287/2007, F.D. 3.

es un tipo de actividad productiva, es trabajo, en tanto constituye un esfuerzo humano»²⁵.

Con lo cual, el voluntariado podrá compartir en ocasiones con los trabajadores las reivindicaciones que surjan contra el empresario, ya que desde el momento en el que ambos comparten una jornada laboral idéntica, las inquietudes y preocupaciones de ambos podrán ser las mismas.

Además, «en ocasiones, el propio legislador desvirtúa su inicial propósito de delimitación al remitirse a la normativa laboral para integrar algunos aspectos del régimen jurídico del actuar voluntario (Ley 4/1995, de 16 de marzo, de Voluntariado en Castilla- La Mancha²⁶ y la Ley 3/1994, de 19 de mayo, del voluntariado social en la Comunidad de Madrid²⁷)»²⁸. Por ese motivo, y dado que el voluntariado comparte con el trabajador asalariado una serie de características, convendría reflexionar acerca del posible derecho de huelga de estos colectivos.

IV. ESTUDIANTES

El tercero de los casos es el de los estudiantes universitarios. Por un lado, el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario²⁹ no hace alusión expresa al derecho de huelga de los estudiantes; sin embargo, el artículo 7.1 r) establece que «los estudiantes universitarios tienen los siguientes derechos comunes, individuales o colectivos: a la libertad de expresión, de reunión y de asociación en el ámbito universitario». Pues bien, los estudiantes, analógicamente, podrían declarar una huelga a través de sus asociaciones representativas universitarias, ya que no hay que olvidar que los intereses de los estudiantes pueden verse afectados por decisiones gubernamentales o del propio centro, por ejemplo, al realizar recortes en la Universidad, bien de profesorado, o bien de presupuesto.

²⁵ ARIÑO VILLARROYA, A., (Dir.). *Asociacionismo y voluntariado en España. Una perspectiva general*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2007, p. 102.

²⁶ BOE de 5 de marzo de 1996, núm. 56.

²⁷ BOE de 25 de junio de 1994, núm. 151.

²⁸ SEMPERE NAVARRO, A. V., *ob. cit.*, p. 5.

²⁹ BOE de 31 de diciembre de 2010, núm. 318.

Por otro lado, algunas universidades españolas reconocen el derecho de los estudiantes al paro académico. Una de ellas es la Universidad del País Vasco (UPV-EHU). El reglamento del alumnado³⁰ en el artículo 2.7 reconoce el derecho de los estudiantes «a la defensa de sus derechos y al ejercicio de sus reivindicaciones y protestas académicas. De acordarse la convocatoria de paro académico, no tendrá repercusión en cuanto a la asistencia del alumnado a las clases que correspondan, si bien no supondrá, en ningún caso, la alteración del calendario de evaluación establecido. Por tanto, no se podrán establecer nuevas pruebas de evaluación a las que ya se encontrasen previstas para la fecha acordada». Para ello, el artículo 27.1 señala que «la adopción del acuerdo de convocatoria de paro académico, contemplado en el artículo 2.7, requerirá los votos de dos tercios de las y los miembros del consejo de estudiantes de sección, centro, campus o del consejo de estudiantes de la UPV/EHU según proceda». El siguiente apartado, concretamente el artículo 27.2 establece el procedimiento a seguir en caso de empate: «si la Presidencia no hiciera uso de su voto de calidad para dirimir el mismo, se efectuará otra votación, y si se produjera un empate de nuevo, la propuesta de entenderá rechazada». Es necesario mencionar que el artículo 47 acota las funciones de los Consejos de Estudiantes de Centro o Sección, y que el apartado 6º señala como función del mismo el «convocar el paro académico total o parcialmente en su Centro».

Otra de las Universidades que reconoce el derecho al paro académico de los estudiantes es la Universidad de Granada. El Decreto 231/2011, de 12 de julio, por el que se aprueban los estatutos de la Universidad de Granada³¹ establece en el artículo 140. n) como derecho del estudiante el «paro académico en apoyo de sus reivindicaciones, en los términos que se establezca reglamentariamente». Bien es verdad que a día de hoy no se ha producido el desarrollo de tal derecho reglamentariamente, «pero se está negociando la inclusión en reglamento de una fórmula que permita reflejar la posibilidad del paro académico de los alumnos en base a un modelo “tolerante” e “inclusivo” tanto para los que quieran parar como para los que deseen asistir a clase»³².

³⁰ BOPV de 31 de julio de 2012, núm. 148.

³¹ BOE de 25 de enero de 2012, núm. 21.

³² «La Comisión de Proyectos Normativos de US reflexiona sobre el cambio de reglamento respecto al paro académico», *Europapress*, 2 de enero de 2013.

Asimismo, el Decreto 324/2003, de 25 de noviembre, por el que se aprueba el Estatuto de la Universidad de Sevilla³³ establece en el artículo 96. n) como derechos de los estudiantes, el «paro académico en apoyo de sus reivindicaciones, en los términos que se establezca reglamentariamente». El Reglamento General de Estudiantes³⁴ dedica los artículos 13 y 14 al paro académico. Concretamente, el segundo apartado del artículo 13 alude, al igual que la Universidad del País Vasco, al paro académico parcial y total, señalando que «podrá ser parcial, afectando sólo a una parte de las asignaturas o materias, o total, afectando a todas las asignaturas y materias del ámbito, y supondrá la interrupción de todas las actividades docentes afectadas». Sin embargo, el artículo 14.2 matiza este aspecto y añade que «en la Universidad, el paro académico sólo podrá ser total». Además, a diferencia de las demás universidades, la de Sevilla contiene un aspecto novedoso: la duración del paro académico. El artículo 13.3 advierte que «el paro académico podrá tener una duración máxima de dos semanas, pudiendo ser prorrogado por periodos de la misma duración máxima». Por último, respecto a los votos necesarios para la declaración del paro académico, el artículo 14.2 requiere «... el voto favorable de dos tercios de las Delegaciones de los Centros propios».

La Universidad de Sevilla es la institución más contundente respecto al paro académico, ya que sólo contempla el paro total. Con lo cual, si se lleva a cabo un paro académico total —a diferencia de una huelga, donde los estudiantes eligen si la secundan o no—, implicará la paralización total de todas las actividades docentes. Por este motivo, la Comisión de Proyectos Normativos de la Universidad de Sevilla ha creado una propuesta para reflexionar sobre el articulado del Título I del Reglamento General de Estudiantes que hace referencia al derecho al paro académico del alumnado, después de que entre finales de mayo y principios de junio del 2012 se llevará a cabo un paro académico de dos semanas.

La Universidad Pablo de Olavide de Sevilla reconoce igualmente el paro académico de sus estudiantes. El Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad, de 23 de enero de 2007, por el que se aprueba la

³³ BOE de 14 de enero de 2004, núm. 12.

³⁴ BOUS de 1 de abril de 2009, núm. 4.

Normativa del Consejo de Estudiantes de la Universidad Pablo de Olavide³⁵, establece en el artículo 4.11 que entre las funciones del Consejo de Estudiantes se encuentra la de «acordar el paro académico... así como convocar las manifestaciones y movilizaciones en defensa de los derechos de los estudiantes de la Universidad siempre que no atenten contra la integridad de las personas». El paro académico reconocido en la presente normativa difiere en cierto grado con las anteriores analizadas, ya que si bien todas las demás establecen que es necesario el voto de dos tercios para poder convocar un paro, en este caso, simplemente será necesaria la mayoría absoluta. Además, también recoge algo novedoso respecto a las restantes normativas, puesto que regula los diferentes casos que pudieran darse, y los votos que serían necesarios para poder convocar el paro. Así, el artículo 4.11, en sus letras a), b) y c) señala que: «a) Las movilizaciones que afecten a una clase serán decididas por mayoría absoluta de sus miembros, con la aprobación del Delegado de Centro correspondiente. b) Aquellas que afecten a una Facultad o Escuela o, en su caso, a una Titulación serán decididas por mayoría absoluta de los votos de los Delegados y Subdelegados de las distintas titulaciones adscritas a aquella o de los representantes de la Titulación correspondiente. c) Aquellas que afecten a toda la Universidad serán decididas por la mayoría absoluta del Pleno».

El paro académico no es algo nuevo que se lleve a cabo en estos últimos años. «El 7 de diciembre de 1971 la asamblea de alumnos [de la Facultad de Teología de la Universidad de Salamanca] decidió el paro académico»³⁶, y duró hasta finales de febrero de 1972. En este caso, las clases ordinarias «nunca se interrumpieron»³⁷.

Como bien señala el Rector de la Universidad de Sevilla, Antonio Ramírez de Arellano, «he sido estudiante en épocas en las que ese derecho no existía como tal escrito en ningún papel, y había paro académico, pues es algo que existe con independencia de que esté escrito y reglamentado»³⁸. Sin embargo, en aras a una mayor seguridad jurídica, convendría que las diferentes universidades considerasen el hecho de añadir la regulación del

³⁵ BUPO de enero de 2007, núm. 8.

³⁶ GIL CORIA, E. *La Universidad Pontificia Comillas: cien años de historia*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas de Madrid, 1993, p. 148.

³⁷ GIL CORIA, E., *ob.cit.*, p. 149.

³⁸ «La Comisión de Proyectos Normativos de US reflexiona sobre el cambio de reglamento respecto al paro académico», *Europapress*, 2 de enero de 2013.

paro académico en sus normativas, bien sea admitiéndolo o prohibiéndolo. De esta manera, los estudiantes universitarios sabrían las consecuencias que acarrearían sus actos.

Otra cuestión a considerar sería el calificativo que adquiere la “interrupción” de los estudios por parte de los estudiantes universitarios. El derecho de huelga al ser un derecho reconocido a los trabajadores asalariados, los estudiantes no entrarían dentro del ámbito de aplicación del mismo, pero sí es cierto, que ciertas universidades han reconocido este derecho, pero en vez de hacer alusión al derecho de huelga, han optado por emplear el término «paro académico». En definitiva, ambas expresiones viene a ser iguales o parecidas; con lo cual, convendría que en un futuro se analizase la cuestión y se incluyera a los estudiantes universitarios como colectivos con derecho a huelga. De esta manera, se evitaría que cada universidad regulase tal derecho a su antojo, y existiría una ley que sentase las bases de este derecho.

V. TRABAJADORES AUTÓNOMOS ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTES

El último caso corresponde a los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADES). El artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA)³⁹ establece que «los trabajadores autónomos económicamente dependientes... son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales». A todo esto se añade la exigencia de otros requisitos, en concreto el TRADE no puede contratar a trabajadores por cuenta ajena, debe disponer de estructura productiva y material propio, ha de desarrollar la actividad bajo criterios organizativos propios, y tiene que percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad según lo pactado con el cliente. Con lo cual, los rasgos más característicos de la figura del TRADE son que se trata «de una persona física que presta un

³⁹ BOE de 11 de octubre de 2011, núm. 245.

servicio o desarrolla una actividad profesional a título lucrativo de manera directa para un cliente, que puede ser otra persona física o una persona jurídica... [Asimismo], ha de concurrir la nota de habitualidad o continuidad»⁴⁰.

La doctrina constitucional ha excluido de la titularidad individual del derecho de huelga a los trabajadores autónomos. Así, «cuando el artículo 28 habla de huelga de trabajadores, lo hace para excluir de la protección constitucional las huelgas de otro tipo de personas, como son pequeños empresarios, trabajadores autónomos y otros similares»⁴¹. La LETA parece seguir esta línea, puesto que no alude expresamente al derecho de huelga del trabajador autónomo. Bien es verdad que en la LETA aparecen referencias a la solución extrajudicial (artículo 18) y al derecho a ejercer la actividad colectiva en defensa de intereses profesionales (artículo 19.1. c), «lo cual, a más de constituir un extraño oxímoron, arroja muchas dudas»⁴². De esta manera, «la intención del precepto no termina en la actividad ante los tribunales o ante los mediadores, sino que también abarca el empleo de medidas de conflicto»⁴³. Si fuera de otra manera, «el legislador lo habría indicado con mayor precisión, como por ejemplo hace la Constitución cuando se refiere al derecho de petición sólo individual de los miembros de las Fuerzas Armadas»⁴⁴. De admitir las medidas de conflicto, la duda recaería en si realmente el legislador ha querido reconocer el derecho de huelga a los trabajadores autónomos. En este aspecto, hubiera sido más deseable que el legislador se hubiera pronunciado con mayor claridad, «pero lo que queda fuera de duda es que el legislador era consciente [de lo que hacía], probablemente para dejar a los tribunales la determinación del sentido adecuado, como es habitual entre las negociaciones de convenio cuando se adopta un texto calculadamente ambiguo»⁴⁵.

⁴⁰ CEINOS SUÁREZ, A. «Autónomos económicamente dependientes». En AAVV. *El Trabajo Autónomo y otras formas de trabajo no asalariado*. (GARCÍA MURCIA, J., Dir.). Cizur Menor: Aranzadi, 2007, p. 59.

⁴¹ STC (Pleno), de 8 de abril de 1981, núm. 11/1981, F.J. 21.

⁴² OJEDA AVILÉS, A. «La sinéresis de lo colectivo como rasgo sustancial del Estatuto del Autónomo». En *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2009, núm. 4. Versión electrónica: www.westlaw.es (BIB 2009\620), p. 25.

⁴³ *Ibidem*.

⁴⁴ OJEDA AVILÉS, A., *ob. cit.*, p. 26.

⁴⁵ OJEDA AVILÉS, A., *ob. cit.*, p. 25.

La doctrina constitucional establece que los trabajadores autónomos no podrán ejercer el derecho de huelga dada la inexistencia «de otra parte ligada al titular del derecho por una relación de servicios y frente a la que se ejercita»⁴⁶. La clásica configuración del derecho de huelga parte de la cesación temporal y concertada del trabajo, atribuyendo su titularidad y ejercicio a los trabajadores por estar vinculados por un contrato de trabajo retribuido. De este modo, «la incardinación del TRADE dentro del colectivo autónomo le sitúa extramuros del ámbito protector del contrato de trabajo y por lo tanto, en una primera aproximación, el TRADE no es titular del derecho de huelga»⁴⁷. Sin embargo, «una reinterpretación de su contenido argumental adaptándola a la nueva realidad del autónomo dependiente económicamente, nos permitiría vislumbrar la existencia de dos partes contractuales, a lo cual ha de unirse la evidente dependencia que una de ellas tiene sobre lo otra»⁴⁸. Asimismo, «la admisibilidad de acciones conflictivas o huelguísticas más allá del trabajo subordinado puede encontrar fundamento en que se dan las mismas razones de subprotección o debilidad económica y desigualdad contractual individual que justifican el uso de la presión por los trabajadores por cuenta ajena a través de la forma de autotutela que es la huelga»⁴⁹. Por lo tanto, y puesto que el TRADE «presta su actividad económica o profesional como tal en régimen de exclusividad para un solo cliente... nada obsta a que éste pueda secundar las huelgas convocadas por los representantes de los trabajadores asalariados, al compartir con los mismos, íntegra o parcialmente, las reivindicaciones que las motiven»⁵⁰.

El artículo 3.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS)⁵¹ reconoce el derecho de afiliación sindical a «los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio», esto es, negándoles sin embargo el derecho de «fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de

⁴⁶ STC (Pleno), de 29 de julio de 1985, núm. 98/1985, F.J. 2.

⁴⁷ GUERRERO VIZUETE, E. *El trabajador autónomo dependiente económicamente*. Valladolid: Lex Nova, Thomson Reuters, 2012, p. 273.

⁴⁸ GUERRERO VIZUETE, E. *La regulación jurídica del trabajo autónomo dependiente: concepto, fuentes, relación individual y colectiva de la prestación de servicios*. Dirigida por Vicente Antonio Martínez Abascal. Tesis Doctoral. Tarragona: Universitat Rovira I Virgili, 2011, p. 425.

⁴⁹ CASAS BAAMONDE, M.E. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. «El trabajo autónomo y el Derecho del Trabajo». En *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2000, núm. 1, p. 85.

⁵⁰ MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. y HERRERO MARTÍN, J.B. *Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 2012, p. 862.

⁵¹ BOE de 8 de agosto de 1985, núm. 189.

su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica». Por lo tanto, ha de entenderse como «imposibilidad legal de ejercer el derecho de huelga de forma independiente por ese colectivo, habida cuenta de la prohibición legal que rige para el mismo de fundar sindicatos... pero no, a *contrario sensu*, como interdicción de sumarse a las huelgas convocadas por los sindicatos a los que se encuentren afiliados [artículo 19.1 c)] y en las que se formulen reivindicaciones que los... TRADE compartan con los trabajadores asalariados»⁵².

Será necesaria una «reinterpretación de la STC 98/1985 a la luz de esta nueva categoría de trabajadores reconocida legamente, [trabajadores autónomos económicamente dependientes, ya que] puede servirnos para reabrir una vía que posibilite la adaptación de la legislación anterior a la LETA a la actual realidad socioeconómica, utilizando el ya clásico principio hermenéutico a tenor del cual las normas se interpretarán conforme a la realidad social del tiempo en el que han de ser aplicadas»⁵³. El fundamento jurisprudencial de la exclusión de los trabajadores autónomos se basaba en la no «existencia de otra parte ligada al titular del derecho por una relación de servicios y frente a la que se ejercita»⁵⁴. Sin embargo, analizando la figura del TRADE puede decirse que «encaja con los parámetros señalados por nuestra jurisprudencia constitucional, pues aquí sí nos encontramos con una contraparte ante la que es posible ejercitar, entre otros, los propios derechos reconocidos por la LETA»⁵⁵. En ocasiones, las condiciones contractuales son muy similares a las de los trabajadores asalariados, por ejemplo, la jornada, el sometimiento a las indicaciones técnicas de su cliente, etc... Esta situación de similitud entre el trabajador subordinado y el TRADE se encuentra recogida en la Exposición de Motivos de la LETA, al señalar que «se trata, en definitiva, de un colectivo que demanda un nivel de protección social semejante al que tienen los trabajadores por cuenta ajena». De este modo, «la presencia del cliente en la relación jurídica entablada por el TRADE desvirtuaría dicha posición jurisprudencial, pues nos encontraríamos ante una relación contractual de carácter bilateral, que, además de alejarse del estereotipo del trabajo autónomo, en muchos aspectos es asimilable a la relación existente en el ámbito del trabajo

⁵² MARTÍNEZ ABASCAL, V.A. y HERRERO MARTÍN, J.B. *ob. cit.*, p. 862.

⁵³ GUERRERO VIZUETE, E. *El trabajador autónomo dependiente económicamente*. Valladolid: Lex Nova, Thomson Reuters, 2012, p. 252.

⁵⁴ STC (Pleno), de 29 de julio de 1985, núm. 98/1985, F.J. 2.

⁵⁵ GUERRERO VIZUETE, E. *ob. cit.*, p. 253.

asalariado en el cual se reconoce plenamente el derecho de libertad sindical»⁵⁶.

La Constitución reconoce la libertad sindical de «todos», sin matizar el hecho de que el derecho de huelga corresponde únicamente a «los trabajadores», y el derecho a la negociación colectiva a «los representantes de los trabajadores y empresarios». Las leyes, posteriormente, restringen la titularidad de dichos derechos a favor de ciertas personas. Por lo tanto, al igual que se ha reconocido el derecho de huelga de los funcionarios públicos, y se ha admitido la titularidad del derecho de huelga de los jueces, magistrados y fiscales, «cabría entender que “todos” no son únicamente los trabajadores subordinados y los funcionarios»⁵⁷. Los jueces, magistrados y fiscales son un «colectivo que, si bien está excluido del derecho de libertad sindical, por cuanto el mandato constitucional les prohíbe pertenecer a sindicatos mientras se hallen en activo, ello no es óbice para que pueda ejercitar el derecho de huelga... [derecho que se articula] a través de organizaciones profesionales. Por tanto, si en unos casos se admite la titularidad y el ejercicio del derecho de huelga por quienes no son titulares de la libertad sindical ni están integrados en sindicatos,... [no] es posible negar esa misma titularidad y ejercicio a quienes siendo también trabajadores, sí tienen reconocido el derecho de afiliación a sindicatos (autónomos sin asalariados y TRADES) y lo ejercitan a través de la actividad sindical que ellos tienen reconocida»⁵⁸.

En definitiva, el derecho de huelga como medida de autotutela básica de los trabajadores debería de adoptar una regulación legal que aportara «claridad» a las diversas situaciones expuestas, y ampliara la titularidad del derecho de huelga a los colectivos analizados.

⁵⁶ *Ibidem*.

⁵⁷ MARTÍNEZ BARROSO, M.R. *Régimen profesional, prevención de riesgos y Derechos colectivos de los Trabajadores Autónomos*. Madrid: Centros de Estudios Financieros, 2006, p. 289.

⁵⁸ GUERRERO VIZUETE, E. *ob. cit.*, pp. 276-277.