

Paralización cautelar de la huelga. Entre la tutela judicial efectiva y el menoscabo del derecho fundamental

Injunctive relief of strike. Between effective judicial protection and the impairment of fundamental rights

Francisco Agustín Rodrigo Sanbartolomé

Profesor Ayudante Doctor

Universitat de València

ORCID ID: 0000-0001-6936-9525

Recibido: 24/10/2023

Aceptado: 30/10/2023

doi: 10.20318/labos.2023.8255

Resumen: El 20 de diciembre de 2022 los Juzgados de lo Social nº 10 y nº 39 de Madrid adoptaron medidas cautelares de paralización de la huelga convocada en el *Aeropuerto Adolfo Suárez Barajas*. Dichos Autos han reactivado el interés doctrinal por el esclarecimiento de la admisibilidad jurídica de este tipo de medidas que fueron introducidas, por vez primera, por el Auto de 14 de mayo de 2015 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional con relación a la paralización de una huelga convocada en el ámbito de la *Liga Nacional de Fútbol Profesional*. El presente estudio aborda el análisis de los presupuestos habilitantes de las medidas cautelares y su posible concurrencia en estos supuestos, así como los elementos delimitadores del contenido esencial del derecho fundamental de huelga en orden a valorar su eventual compatibilidad con aquéllas, sometiendo a juicio crítico individualizado las distintas resoluciones judiciales que han adoptado este tipo de medidas.

Palabras clave: medidas cautelares, suspensión huelga, paralización judicial huelgas.

Abstract: On December 20, 2022, the Social Courts No. 10 and No. 39 of Madrid adopted injunctive relief of the strike at the *Adolfo Suárez Barajas* Airport. These decisions have reactivated the doctrinal interest in clarifying the legal admissibility of this type of measures that were introduced, for the first time, on May 14, 2015, by the social chamber of the Audiencia Nacional in relation to the paralysis of a strike declared within the *Liga Nacional de Fútbol Profesional*. The present study addresses the analysis of the enabling assumptions of injunctive relief and their possible concurrence in these cases, as well as the delimiting elements of the essential content of the fundamental right to strike to assess its eventual compatibility with them, subjecting to individualized critical judgment the different judicial resolutions that have adopted this type of measures.

Keywords: injunctive relief, strike suspension, judicial stoppage of strikes.

1. Antecedentes y planteamiento inicial

1.1. Antecedentes

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN), por Auto de 14 de mayo de 2015, accedió a la medida cautelar solicitada por la *Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP)* en orden a suspender la huelga convocada por el sindicato de futbolistas profesionales *Asociación de Futbolistas Españoles (AFE)*, principalmente, por considerar que existían algunos indicios que permitían anticipar que se trataba de una huelga novatoria, así como por el grave desorden organizativo que esta podría acarrear.

Con posterioridad, sin embargo, un Auto de 12 de abril de 2019 de la propia AN rechazó una petición de suspensión cautelar de huelga formulada por parte de la empresa *AIR NOSTRUM* frente a la convocatoria de la misma por el sindicato *SEPLA*, al entender que no procede la adopción de medidas cautelares cuando no se trata de asegurar la eficacia de una futura sentencia que deba resolver un proceso declarativo si, como se consideró en este caso, ya se cuenta con un título ejecutivo suficiente.

Más recientemente, dos Autos de los Juzgados de lo Social nº 10 y nº 39 de Madrid, ambos de 20 de diciembre de 2022, adoptaron medidas cautelares de paralización de la huelga convocada para el día 22 de mismo mes y año en sendas empresas integrantes de la Unión Temporal de Empresas (UTE) encargada de la gestión de los servicios de filtros de seguridad del Aeropuerto Adolfo Suárez Barajas de Madrid, con base en su carácter abusivo (y también novatorio en el caso del segundo de los Autos), reactivando el interés y la actualidad de esta cuestión.¹

¹ Estas decisiones judiciales cautelares parece que comienzan ya a proliferar preocupantemente y a nadie se le escapa su indudable interés jurídico, por la enorme trascendencia de sus implicaciones jurídico-sociales y por la gravedad de las consecuencias que puede originar sobre la efectividad del derecho fundamental de huelga. Voces muy autorizadas de la doctrina (Cabeza Pereiro, 2015) han exclamado, así: “Eso de la suspensión cautelar del ejercicio de un derecho fundamental me resulta un concepto muy inquietante (..)”; “En juego está la consolidación o no de una innovadora, y peligrosa, también costosa –por las elevadas cauciones–, estrategia patronal de neutralización preventiva, no reactiva, como hasta ahora, del mismo, a través de un uso intensivo, si no abusivo, de las acciones declarativas previas de ilegalidad mediante el incidente de justicia cautelar” (Molina Navarrete, 2015, p. 6); “Este es el problema. La doctrina que el Auto de la Audiencia Nacional de 14 de mayo impone, con evidente trascendencia para la huelga convocada, pero también, como a nadie se le escapa, para cualquier otra huelga. Lo que le hace doblemente preocupante” (Baylos Grau, 2015); “Estamos ante un caso importante, que sienta precedentes, y que ha dejado, como concluiré, no sólo a la huelga del fútbol, sino a cualquier huelga en el *límite siempre del fuera de juego*” (Lahera Forteza, 2015, p. 331); Fernández Sánchez (2016, p. 272), por su parte, indica en este mismo sentido: “Las posibles consecuencias del procedimiento son bastante importantes. Admitir, más allá de los casos previstos por la Ley, la posibilidad de suspender cautelarmente una huelga en función del interés empresarial a la ejecución de la prestación, abriría la puerta a su posible uso indiscriminado”.

1.2. Planteamiento e iter metodológico

Como ha podido comprobarse, contamos con varios pronunciamientos de distinto signo sobre diversas peticiones de medidas cautelares para la paralizar la efectividad de las huelgas, cuya disparidad de criterio puede justificarse en las características propias de los distintos supuestos de hecho sobre los que se proyectan, pero, asimismo, se evidencian y aducen en los mismos ciertas diferencias de valoración en el ámbito de los fundamentos de Derecho tenidos en cuenta para resolver estas solicitudes de medida cautelar. Resulta, por tanto, necesario y de gran interés, desde un punto de vista doctrinal, indagar y esclarecer los criterios jurídicos que deben fundamentar la resolución de estos casos.

A mi modo de ver, para ordenar el proceso de razonamiento jurídico que dilucide la cuestión planteada es preciso seguir el itinerario que irá delimitando la superación de varios escollos o dificultades lógicas:

1. En primer lugar, cabe plantearse si sólo son aplicables las medidas cautelares previstas en la LRJS. Pues, si se entendiese que dicha norma contiene una relación cerrada o tasada, en la misma medida en que estas decisiones cautelares limitadoras del derecho huelga no aparecieran entre ellas, habría que descartar la admisibilidad de su adopción y terminaría aquí nuestro estudio. En el supuesto de que la relación de medidas cautelares de la LRJS no constituya un *numerus clausus* y quepa la aplicación abierta de medidas cautelares sujeta a la verificación de sus presupuestos esenciales *fumus boni iuris* y *periculum in mora* (art. 728 LEC), cabría detenerse en el análisis de su compatibilidad con los supuestos de huelgas que, de entrada, puedan presentar cierta apariencia de ilegalidad (v.gr. en el primer caso de la SAN de 14 de mayo de 2015 en que –al parecer de la AN– de la convocatoria de huelga se desprendía que su objeto era la novación de un convenio vigente). Constituirá este un paso previo al abordaje de la cuestión de si, en estos casos, el interés empresarial es tutelable mediante estas medidas en orden a la paralización de tales huelgas con indicios cualificados de ilegalidad y que, por tanto, no revelarían la manifestación del ejercicio de un derecho fundamental.
2. Dejando de lado provisionalmente las cuestiones anteriores, el siguiente punto objeto de atención debería ser la ponderación de los derechos en juego, esto es, la confrontación del ejercicio de un derecho fundamental, como el de huelga, reconocido en art. 28.2 CE, en la Sección 1ª del Capítulo II del Título I frente un derecho de los ciudadanos (libertad de empresa) reconocido en la sección 2ª del mismo (art. 38 CE). Para tal fin, es preciso analizar el contenido esencial del derecho de huelga y cuáles son sus implicaciones sobre la libertad de empresa y sobre los intereses empresariales, puesto que por definición la huelga supone una atentado –legalizado y constitucionalizado– sobre dichos intereses, que deben ser protegidos en otro contexto, pero quedan limitados en este caso. Siendo, además, de radical importancia la elección del momento para la efec-

tividad de la huelga y, pudiendo una medida cautelar, que la impida o retrase tener una enorme incidencia a estos efectos.

Asimismo, cabe tener presente en este orden de cosas la cuestión de la protección de los usuarios, pues el propio 28.2 CE lo limita a servicios esenciales y la articula sobre la técnica de los servicios mínimos, y no de medidas cautelares. Y lo mismo puede decirse en cuanto a la protección frente a los daños eventualmente exorbitantes de las huelgas cuyo cauce oportuno consiste en el recurso al cierre patronal (en los supuestos del art. 12.1 RDLRT 17/1977, de 4 de marzo) y, en su caso, mediante su resarcimiento posterior, vía indemnización por daños y perjuicios, a través de la consiguiente exigencia de responsabilidad civil, en caso de ilegalidad de la huelga.

3. A continuación, sobre la base de las consideraciones anteriores, será posible adentrarse en el análisis de cada una de las resoluciones judiciales recaídas sobre este particular, con el fin de dilucidar los aspectos críticos de la *ratio decidendi* de cada una de ellas, teniendo en cuenta los perfiles propios de sus respectivos supuestos de hecho.
4. Finalmente, como punto final del esquema trazado, tratará de ofrecerse una solución al problema planteado que, partiendo del estudio previo, estará razonada y fundamentada jurídicamente en la doctrina jurisprudencial –constitucional y ordinaria– sobre este particular y sobre el derecho de huelga en general, con apoyo, asimismo, en un sucinto repaso de las nociones básicas de la dogmática clásica procesal y en las aportaciones de doctrina y jurisprudencia relativas al sentido, finalidad y presupuestos de las medidas cautelares.

2. Acomodación de estos supuestos a los presupuestos de las medidas cautelares

2.1. El tratamiento de las medidas cautelares en el ámbito laboral

Como ha sido oportunamente subrayado (Blasco Pellicer, 2020), tradicionalmente, las medidas cautelares en el proceso laboral han sido un tema desatendido por las normas procesales del orden social. Así, en la derogada Ley de Procedimiento Laboral (LPL, cuyo Texto Refundido fue aprobado por RDLeg. 2/1995, de 7 de abril), apenas aparecían ciertas referencias puntuales a determinadas posibilidades en este sentido, como el embargo preventivo en el art. 79 o –precisamente en sentido contrario al aquí estudiado– la eventual suspensión de los efectos de actos lesivos de derechos fundamentales relacionados con la libertad sindical, en determinados casos: cuando se impidiera la participación de candidatos en el proceso electoral o el ejercicio de la función representativa o sindical respecto de la negociación colectiva, reestructuración de plantillas u otras cuestiones de importancia trascendental que afectasen al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación, a las que se refería el art. 178 de aquella norma.

En todo caso, incluso tras el esfuerzo de mejora en este sentido que ha protagonizado la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social 36/2011, de 10 de octubre (LRJS), el tratamiento en el ámbito social de estas medidas cautelares sigue adoleciendo de dos defectos fundamentales: la ausencia de una regulación sistemática y unitaria de las mismas que, partiendo de unos principios básicos comunes, alcance para poder considerar la existencia de un auténtico proceso cautelar (adicional a los procesos declarativos y ejecutivos) y el abuso de la remisión para estos menesteres a la regulación de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), (Blasco Pellicer, 2020, p. 256; Martínez Girón, 2017, pp. 3-4). Respecto a esto último baste con comprobar el reenvío por el art. 79 de la vigente LRJS a “lo dispuesto en los artículos 721 a 747 de la Ley de Enjuiciamiento Civil con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social”.

En cualquier caso, la cuestión más trascendental, a los efectos del objeto que nos ocupa en este estudio, consiste en dilucidar si estas medidas cautelares, ya sean las de la LRJS o, por remisión, las de la LEC, tienen un fundamento y una significación jurídica de entidad suficiente como para limitar o impedir, mediante su paralización, la efectividad de una huelga convocada.

Desde antaño, existe consenso, tanto en el ámbito jurisprudencial como doctrinal, en torno a que las medidas cautelares tienen por finalidad principal justificadora de su adopción la garantía de la eficacia de la sentencia que vaya a poner fin al proceso declarativo. No proceden, por ello, en el proceso ejecutivo. Se trata con ellas de evitar que, bien por el mero transcurso del lapso de tiempo –inevitable– entre el inicio del procedimiento y a la resolución judicial que le ponga fin, o bien por las actuaciones de las partes o de terceros durante el mismo, se puedan originar daños irreparables o cambios contextuales de los que se derive una situación fáctica tan distinta a la inicialmente sometida a la consideración del juzgador que haga perder el sentido y/o la eficacia a la decisión judicial final que recaiga.

Estando en juego la eficacia misma de las resoluciones judiciales resulta obvio que las medidas cautelares se configuran como un instrumento procesal necesario para garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva, pues tratan de asegurar el derecho a que el fallo se cumpla –o, más exactamente, a que sea posible dicho cumplimiento– el cual forma parte del contenido esencial de este derecho fundamental a la tutela judicial efectiva reconocido en el art. 24.1 CE, como se recoge en distintas sentencias del Tribunal Constitucional (SSTC 14/1992, 238/1992 y 218/1994). Pero no hay que perder de vista una de las notas caracterizadoras de las medidas cautelares: su instrumentalidad. Pues estas están orientadas a favorecer que el proceso cumpla cabalmente su función de servir eficazmente al derecho material al que sirve (Blasco Pellicer, 2020, p. 266).

De ahí se deriva una conclusión que –como se verá– es de importancia fundamental para la resolución del objeto de este estudio pues, a mi juicio, los derechos a ponderar en la balanza para resolver esta cuestión no son dos derechos fundamentales insertos en la Sección 1ª del Capítulo II del Título I de la CE. En efecto, no son el derecho tutela

judicial efectiva del art. 24.1 CE y el de huelga del art. 28.2 CE los que se oponen² y que, en todo caso, deberían de ser cohonestados (y no enfrentados imponiendo el predominio de uno sobre otro) por virtud de la tan auspiciada aplicación por nuestra jurisprudencia constitucional y ordinaria del principio de proporcionalidad, sino que el derecho material tutelado por las medidas cautelares (libertad de empresa) se encuentra reconocido en el art. 38 CE, en la Sección 2ª de dicho Capítulo II del Título I de la CE, con un nivel de protección y garantías, ex art. 53.1 y 2 CE, inferior al previsto para el derecho fundamental de huelga.³

A mi modo de ver –en contra del criterio que fundamenta estas resoluciones judiciales y que será analizado en el capítulo dedicado a ellas–, al resolver el incidente cautelar, si se parte del derecho a la tutela judicial efectiva, este derecho fundamental debería ser ponderado no sólo en favor de asegurar una sentencia justa y eficaz para el empresario/empleador solicitante de estas medidas cautelares, sino también para procurar que en sede judicial se garantice y no sea impedido el ejercicio legítimo del derecho fundamental de huelga por sus titulares. Es decir, el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva es instrumental y está al servicio de la garantía judicial de los derechos de todos los ciudadanos, no sólo de los solicitantes de medidas cautelares. Que las medidas cautelares deriven y encuentren su justificación en el derecho a la tutela judicial efectiva, no implica –obviamente– que éste limite su alcance a la adopción de aquéllas, puesto que también debe entenderse comprendido en el mismo, el derecho de la contraparte a que el órgano judicial no perjudique la tutela de sus derechos fundamentales mediante la adopción de tales medidas provisionales. El enfrentamiento no puede ser, pues, entre el derecho procesal a la tutela judicial efectiva y el derecho sustantivo de huelga (como si los titulares de éste no lo fueran también de aquél), pues tan titulares del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva son unos como otros. En cambio, en mi opinión, es preciso atender a la conciliación y ponderación de los derechos materiales a tutelar: derecho cívico a la libertad de empresa (art. 38 CE) y derecho fundamental de huelga (art. 28.2 CE).

No se trata de que defender que esta cuestión deba resolverse, simple y llanamente, por un criterio de jerarquía, reconociendo la prevalencia de un derecho material sobre el otro, sino que parece más razonable, desde en una perspectiva de cohesión sistemática de los derechos constitucionales, acudir a otros criterios más acordes con el modo en que, mediante la aplicación del principio de proporcionalidad, la jurisprudencia constitucional y ordinaria viene disciplinando las relaciones sinérgicas entre los distintos derechos.

² Esta contraposición de derechos fundamentales, como Molina Navarrete (2015, p.10) denuncia: “representaría, en un plano más de política del derecho, tanto como instrumentalizar un derecho fundamental, el de la justicia cautelar, al servicio de la neutralización absoluta de otro, la huelga”. Aunque, posteriormente (p.11), expresa, en sentido contrario, al defendido en este estudio: “(..) no está en juego propiamente la libertad de empresa, derecho de rango constitucional y naturaleza mercantil, de menor protección que el derecho de huelga, de rango fundamental y naturaleza social, sino el derecho fundamental a la efectividad de la tutela judicial ex artículo 24 de la CE que incorpora, como para cualquier ciudadano, la justicia cautelar”.

³ Fernández Sánchez (2016, p. 272), aunque inicialmente parte del enfrentamiento entre el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva y el derecho fundamental de huelga, llega a una conclusión similar sobre la base de una diferenciación determinante: que el primero es un derecho procesal y el segundo un derecho sustancial.

Pero lo cierto es que éste es un dato clave a tener en cuenta en la resolución de este asunto, pues esta prevalencia constitucional del derecho de huelga –en cuanto fundamental– sirve de apoyo y está detrás de la configuración –según la dogmática constitucional que estudiaremos– del contenido esencial del derecho fundamental de huelga en el cual está ínsita la posibilidad misma de presionar los intereses empresariales, con paralizaciones de la actividad laboral que pueden provocar desajustes y anomalías sobre el proceso de producción empresarial, que deben ser soportados por la parte patronal.

2.2. *Las medidas cautelares concretas previstas en la LRJS y en la LEC*

En nuestro objetivo de desentrañar si es viable jurídicamente la adopción por un órgano judicial de una medida cautelar suspendiendo (mientras se desarrolla el proceso declarativo procedente) una huelga cuya legalidad ha sido impugnada mediante la correspondiente demanda de conflicto colectivo, parece claro que la primera cuestión a plantearse es la relativa a si existe una previsión legal específica que, directa o indirectamente, habilite para tal fin.

Si bien es posible deducir fácilmente la posibilidad de adoptar medidas cautelares para la protección de la huelga de la previsión del art. 180 LRJS en el seno del proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, lo cierto es que, en sentido contrario a esta protección, ninguna de las demás previsiones concretas de tutela cautelar de esta norma se refiere expresamente a la posibilidad de paralizar huelgas en favor de la protección del interés empresarial ni son fácilmente adaptables por analogía a este supuesto. Tampoco parece que dicha posibilidad pueda obtenerse ni derivarse de la remisión genérica del art. 79 LRJS a los arts. 721 a 747 de la LEC. Únicamente hay que tener en cuenta que, aunque el precepto no esté pensado necesariamente para las huelgas, el art. 727. 7ª LEC, con carácter general, permite: “La orden judicial de cesar provisionalmente en una actividad; la de abstenerse temporalmente de llevar a cabo una conducta; o la prohibición temporal de interrumpir o de cesar en la realización de una prestación que viniera llevándose a cabo”. Sobre la base de esta amplia redacción, cabría entender aplicable la tutela cautelar en el supuesto que nos ocupa, con la salvedad de las llamadas medidas cautelarísimas.

A) Medidas cautelarísimas o inaudita parte

Por lo que se refiere a estas últimas, a mi juicio, la aplicabilidad al caso de la huelga, del art. 733 LEC, relativo a las denominadas *medidas cautelarísimas inaudita parte* plantea enormes dificultades jurídicas, pese a su adopción por los Autos –que posteriormente serán analizados– de los Juzgados de lo Social nº 10 y nº 39 de Madrid, de 20 de diciembre de 2022, con apoyo por este último en la interpretación de un Auto de 30 de marzo de 2010 del TSJ de Madrid. El citado precepto, establece, como regla general,

que el tribunal proveerá a la petición de medidas cautelares previa audiencia del demandado, si bien permite, excepcionalmente, en su apartado 2º, sin posibilidad de recurso, acordarlas sin previa audiencia del demandado, si el solicitante lo pide y acredita que concurren razones de urgencia o que la audiencia previa puede comprometer el buen fin de la medida cautelar.

A mi modo de ver, la ausencia total de garantías procesales propia de esta posibilidad implica que deba ser tratada con carácter muy excepcional y que no conjugue bien con los supuestos en que está en juego el ejercicio de un derecho fundamental. Pero, a mayor abundamiento, difícilmente podrán apreciarse tales razones de urgencia en los casos de huelga al ser exigible un preaviso mínimo de 5 días (o 10 días encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos), salvo que la premura sea provocada por el propio demandante al demorar al extremo la presentación de la demanda y la solicitud de las medidas cautelares. En relación a esto último, hay que tener presentes los requisitos generales de este tipo de medidas inaudita parte: principio de buena fe y justificación de la urgencia (las razones de la urgencia han de ser independientes de las razones de la adopción de la medida cautelar misma), así como, en fin, que este tipo específico de medidas, por lo general, obtienen su justificación en el *factor sorpresa* que evite actuaciones premeditadas del demandado que puedan desvirtuar la eficacia de la tutela judicial (alzamiento de bienes, etc.) y que poco tienen que ver con supuestos de ejercicio de un derecho fundamental que está sujeto al preaviso del propio demandado. En definitiva, “la petición cautelar no puede degenerar en un medio de presión de una parte sobre la otra, hasta el punto de traicionar más bien que servir a los intereses de la Justicia” (Carnelutti, 1971, p. 435).

B) Numerus apertus

Excepción hecha de las cautelarísimas comentadas, no parece posible oponer a la posibilidad de adopción de las medidas cautelares generales la consideración como taxativa o *numerus clausus* de la enumeración de la LRJS –o, en su caso de la LEC–, puesto que a fin de cuentas –como se ha avanzado arriba– la adopción de medidas cautelares deriva del derecho a la tutela judicial efectiva y, de acuerdo con el art. 53.1 CE, este derecho vincula a todos los poderes públicos y es de aplicabilidad directa, sin necesidad de Ley de desarrollo que delimite su alcance y sin que su contenido esencial pueda ser desbordado por el desarrollo legal. Es decir, si existe un derecho material cuya tutela judicial efectiva requiera de la adopción de medidas cautelares, estas deberían poder ser adoptadas, aunque no se correspondan con uno de los tipos específicos previstos por la Ley. En este mismo, cabe apoyarse en los términos abiertos con que se expresan los arts. 726 y 727.11ª de la LEC.

Descartada de este modo, la oponibilidad de la inexistencia de un cauce una previsión legal específica para las medidas cautelares en estos supuestos (en contra: Roqueta Buj, 2015), cabe dirigir el análisis de su procedencia a los presupuestos generales que justifican su adopción.

2.3. Aplicabilidad al caso de los presupuestos justificativos de la medida cautelar

Los dos presupuestos clásicos que habilitan, según el art. 728 LEC, la adopción de las medidas cautelares son *fumus boni iuris* (apariencia de buen derecho) y *periculum in mora* (peligro por la demora). Impedir el inicio del ejercicio de un derecho fundamental –o paralizarlo una vez iniciado– debería contar con una apreciación cualificada de cualquiera de estos presupuestos y, adicionalmente, –lo cual es todavía más importante– debería valorarse si el derecho cuya apariencia legitima la adopción de estas medidas en aras a su protección tiene suficiente entidad para limitar o anular el ejercicio del que se le contrapone. Con mayor razón, si se tiene presente que este último es un derecho fundamental en cuya definición de contenido esencial se halla ínsita, en sí misma, su potencialidad de producir daños en los intereses empresariales.

Así, cuando la apariencia de buen derecho fuera precisamente en favor de la huelga, la medida cautelar debería operar, en caso de ser precisa, justamente en sentido contrario, esto es, protegiendo el ejercicio de aquélla frente a actos que puedan perjudicarla. Quedaría, así, reservado el uso de las medidas cautelares que puedan paralizar las supuestas huelgas únicamente a los casos en que la apariencia de las mismas sea de manifiesta ilegalidad y, por tanto, pudiendo anticiparse que no se está ejercitando ningún derecho fundamental –sino todo lo contrario: un acto ilegal ajeno al derecho fundamental–. sí quedaría totalmente legitimada la protección de los intereses empresariales en juego y la evitación de los consiguientes daños sobre los mismos. En este último caso, no deberían existir demasiadas dificultades para poder verificar, junto a la apariencia de “buen derecho” empresarial, la concurrencia adicional del *periculum in mora* de daños sobre los intereses de la empresa que se originaría, con gran certidumbre, de mantenerse un proceso de huelga ilegal durante todo el tiempo que pudiera mediar desde su inicio hasta que se declarase su ilegalidad en la sentencia correspondiente.

Tratándose de una tutela cautelar que se produce sin que todavía se tengan elementos de juicio suficientes (pruebas contradictorias, informes periciales o, en su caso, de la ITSS, alegaciones de las partes, etc.), la adopción de esta medida, necesariamente, debería estar, en su caso, supeditada a la comprobación de indicios sólidos del derecho, pues todavía no es posible una declaración plena de su existencia. Cabe recordar, en este sentido, que los actos limitativos del ejercicio de derechos fundamentales deben aplicarse de manera restrictiva (entre otras: STC 159/1986). Del mismo modo, en sentido contrario, unas medidas como las referidas en los casos objeto de este estudio, deberían ser desestimadas cuando el indicio de derecho sea el de la contraparte (en este caso, en favor de la huelga) sin que sea posible limitar el ejercicio de un derecho fundamental, por anticipaciones o presunciones, a menos que de los hechos ya consumados (convocatoria de huelga, primeras manifestaciones o deriva posterior del proceso huelguístico) se desprendan indicios claros de que la huelga es ilegal y, por tanto, no se está ejercitando ningún derecho (ni fundamental ni ordinario) y que el derecho a tutelar, evitando perjuicios mayores, debe ser el empresarial.

Empleando una *ratio decidendi* similar, el primer Auto de la AN de 14 de mayo de 2015, en la huelga convocada por el sindicato de jugadores profesionales de fútbol, pre-

tendió fundamentar estas medidas cautelares en que algunos de los objetivos de la propia convocatoria de huelga podrían perseguir modificar lo pactado en convenio colectivo (constituyendo una declaración de huelga novatoria prohibida por el art. 11c) RDLRT, 17/1977, de 4 de marzo). De haber sido realmente así en aquel supuesto y, en general, en cualquier otro en que conste una declaración expresa en tal sentido en la convocatoria de huelga, ello permitiría, desde luego, de antemano, anticipar la clara ausencia de derecho por los sujetos convocantes, la consiguiente apariencia de derecho para los empresarios afectados y un peligro evidente de daños en sus intereses legítimos durante el tiempo que transcurriese hasta que se dictase resolución judicial definitiva, así como, por tanto, la necesidad de su evitación mediante medidas de cautela.

Fuera de estos casos en que el indicio sea cualificado y manifiesto –y así debe ser al estar en juego la limitación de derechos fundamentales– la medida cautelar debería ceder en beneficio del ejercicio legítimo del derecho fundamental de huelga, sin perjuicio en todo caso, de que si la sentencia termina declarando la ilegalidad o abusividad de la huelga, quepa –a posteriori– el resarcimiento de daños y perjuicios por los sujetos convocantes y/o los demás responsables en los términos previstos en el art. 5 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Pues, en efecto, como ha sido indicado (SSTS de 14 de febrero de 1990 y 3 de abril de 1991, R.º. 897/90), si bien, cualquier daño o perjuicio originado al empresario por el legítimo ejercicio del derecho de huelga debe ser soportado por él, cuando los huelguistas se extralimiten en el ejercicio del derecho y la huelga sea declarada ilegal pasarán a ser responsables por los daños causados (bien por la vía de la responsabilidad contractual del art. 1101 CC o la extracontractual del art. 1902 CC y ss.) los sindicatos convocantes o el comité de huelga si se prueba su participación o instigación de las conductas que provocan la ilegalidad de la huelga. En otro caso, las responsabilidades deberán individualizarse (art. 5 LOLS y STC 69/2016).

Finalmente, especialmente en estos supuestos huelguísticos objeto de nuestro estudio, no hay que perder de vista la importancia de la condición a que queda supeditada la adopción de una medida cautelar en el art. 726.1. 2ª LEC: “No ser susceptible de sustitución por otra medida igualmente eficaz, a los efectos del apartado precedente, pero menos gravosa o perjudicial para el demandado”. Este precepto tiene especial relevancia para los supuestos (v. gr.: Auto del Juzgado de lo Social nº 10 de Madrid) en que se pretenda fundamentar la medida cautelar en el carácter abusivo de la huelga, puesto que, para evitar esta circunstancia, cuando se trata de servicios esenciales para la comunidad, procederá la fijación de servicios mínimos por la autoridad gubernativa competente y no la adopción de medidas cautelares por el órgano judicial. Estas últimas deberían quedar reservadas, en su caso, exclusivamente a los supuestos en que pueda constatarse fehacientemente en un examen preliminar la ilegalidad de la huelga, pero no deberían ser aplicadas para evitar la abusividad de las huelgas, pues para este fin se cuenta con un cauce específico (servicios mínimos), perfectamente eficaz y menos lesivo para el ejercicio del derecho fundamental de huelga.

3. Consecuencias de la caracterización del derecho de huelga como derecho fundamental

Como se desprende de las consideraciones realizadas hasta el momento, a efectos de la resolución de la cuestión objeto de este análisis, no puede obviarse la importancia del hecho de que en el caso de la huelga estamos en presencia de un derecho fundamental. Así, conforme al art. 53.1 CE, el derecho fundamental de huelga vincula a todos los poderes públicos (incluido el judicial) y su regulación por el poder legislativo queda sujeta a reserva de Ley (Orgánica: art. 81.1 CE),⁴ imponiéndose, en todo caso, el respeto a su contenido esencial.

3.1. Contenido esencial del derecho de huelga

El TC reconoce que el derecho de huelga es, como todo derecho, un derecho limitado, y también es un derecho que admite y precisa una regulación legal “no importando, pues, a efectos de juzgar su constitucionalidad, si la regulación del derecho es restrictiva sino si sobrepasa o no su contenido esencial” (SSTC 11/1981 y 332/1994, entre otras).

Resulta imprescindible, pues, dilucidar cuál es el contenido esencial del derecho de huelga y cuáles son sus implicaciones sobre la libertad de empresa y sobre los intereses empresariales, puesto que, por definición, la huelga supone una atentado –legalizado y constitucionalizado– sobre dichos intereses, que deben ser protegidos y son tutelables en otro contexto, pero no en este caso, pues, precisamente ello forma parte de aquello en lo que consiste la huelga.

La célebre STC 11/1981, de 8 de abril, ha establecido que el derecho de huelga es un derecho subjetivo y un derecho de carácter fundamental que tiene como contenido esencial la cesación del trabajo, en cualquiera de las manifestaciones o modalidades que puede revestir. El reconocimiento de este derecho está ínsito en el art. 1.1 CE (Estado social de Derecho) y, entre otras significaciones, tiene la de legitimar medios de defensa de los intereses de grupos de la población socialmente dependientes. Asimismo, es general y notoria la jurisprudencia que entiende que, convocada la huelga, el empresario debe soportar sus consecuencias (en este sentido, la prohibición de esquirolaje del art. 6.5 RDLRT 17/1977 de 4 de marzo, etc.). Esta misma STC en relación con las posibilidades de declaración de abusividad y/o ilegalidad de las huelgas –que, lógicamente, son las que

⁴ De modo que ya, en un primer acercamiento desde índole formal, se aprecian dificultades para que mecanismos restrictivos con origen en una Ley ordinaria (LRJS/LEC) puedan tener potencialidad para la limitación de un derecho fundamental como el de huelga, sin previa remisión o habilitación por una Ley Orgánica. En este mismo sentido se pronuncia Lahera Forteza (2015, p. 335-336) que cita, a estos efectos, la STC 187/1999. Así, es por Ley Orgánica, en el art. 23 de la LO 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, que se regula la posibilidad de que la autoridad gubernativa pueda prohibir las huelgas y la adopción de medidas de conflicto colectivo, cuando la autorización del Congreso para los estados de excepción o de sitio comprenda la suspensión de los arts. 28.2 y 37.2 CE, con base en la habilitación constitucional de los arts. 55 y 116 CE (Morales Sancho, 2016, pp. 2-3).

deberían servir de guía en la valoración apriorística a efectos de las medidas cautelares— reconoce que es necesario que los sacrificios mutuos sean proporcionados. No implica igualdad de padecimientos y daños, pues precisamente la huelga trata de reequilibrar una situación asimétrica de partida, lo cual no será posible si los daños resultantes para ambas partes son iguales (nuestro ordenamiento jurídico no reconoce la *kampfparität* o una lucha de igualdad de armas). Por ello, sólo se debería poder impedir una huelga si puede encuadrarse en alguno de los motivos o modalidades prohibidas por el legislador (huelga ilegal) y/o cuando la falta de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin pretendido produce o implica la carencia absoluta de sacrificios mutuos (huelga abusiva). Si nada de esto concurre de manera evidente, el derecho fundamental de huelga no puede ser paralizado preventivamente, pues los daños del lado empresarial forman parte del contenido esencial de dicho derecho fundamental y, asimismo, —no debe olvidarse— que en caso de perjuicios desmedidos (notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas, ocupación ilegal o peligro cierto de que se produzca, así como irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción), se cuenta con la vía defensiva autorizada por nuestro ordenamiento jurídico constitucional (art. 37.2 CE) y legal (art. 12 RDLRT 17/1977, de 4 de marzo) del cierre patronal.

Sobre la base de la doctrina constitucional esbozada es posible vislumbrar serias dificultades para la verificación de la concurrencia de uno de los elementos justificativos de las medidas cautelares (*periculum in mora*), en la medida en que —siempre y cuando se trate de huelgas legales— la evitación con estas medidas cautelares de los daños sobre los intereses empresariales no constituyen un objetivo legítimo, pues su padecimiento forma parte de lo que constituye el contenido esencial del ejercicio mismo del derecho de huelga.

Así pues, no sólo desde el punto de vista de los presupuestos procesales de las medidas cautelares, sino también, desde esta perspectiva de contenido esencial del derecho de huelga, se presenta como única alternativa posible que puede hacer viable la adopción de estas medidas cautelares, la consideración de que la huelga en cuestión pueda valorarse como manifiestamente ilegal y que, por tanto, no exista el respaldo del ejercicio de este derecho fundamental que pueda justificar un atentado a los intereses de la empresa. Sin embargo, una valoración de tal magnitud que permita afirmar la ilegalidad de la huelga, normalmente, en momentos pre-procesales todavía muy prematuros resultará generalmente muy arriesgada, debiendo prevalecer la conclusión de que, salvo casos excepcionales —e improbables, dado que sería supina la ingenuidad de los convocantes que expresamente hagan constar objetivos ilícitos en la convocatoria—, en que de los propios objetivos planteados en la convocatoria de la huelga o en que del desarrollo del proceso huelguístico (v. gr. por actuaciones violentas o coactivas) pueda desprenderse directamente su ilegalidad, ha de permitirse y garantizarse la posibilidad de ejercicio del derecho de huelga durante el desarrollo del proceso declarativo, sin perjuicio de que proceda la indemnización de los daños y perjuicios causados cuando a resultas de la sentencia quedase reconocida la ilegalidad de la huelga. Desde este punto de vista, la concurrencia del *fumus boni iuris* en favor del empresario solicitante de las medidas cautelares estaría condicionada en estos casos siempre a la apreciación de la apariencia cierta y manifiesta de la ilegalidad de la huelga.

En otro caso, ante la inexistencia de indicios claros de apariencia de ilegalidad de la huelga, habrá de presumirse la legalidad de la huelga mientras no se demuestre lo contrario en el curso del proceso declarativo y así se reconozca en la resolución judicial que le ponga fin y, por tanto, la adopción de la medida cautelar en estos casos constituiría, las más de las veces, una vulneración del derecho fundamental de huelga por parte del poder judicial y, por tanto, susceptible de ser recurrida en amparo ante el TC (arts. 53.2, 161.1a) y 162.1b) CE) una vez agotados todos los medios de impugnación posibles en vía judicial, en los términos previstos en el art. 44 de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional.

En efecto, en tales supuestos, más bien podrá afirmarse que el *fumus boni iuris* estará en favor de la huelga, debiendo tenerse presente, además, –como desarrollaré en el siguiente apartado– que el *periculum in mora* es de especial magnitud en el caso del derecho de huelga para el que la elección del momento para su ejercicio resulta crucial en cuanto a su efectividad y cualquier demora puede originar los perjuicios de difícil reparación que justificarían, en caso necesario, una medida cautelar en su tutela y no justo lo contrario.

Planteado así el asunto, parece que la decisión sobre la adopción de estas medidas cautelares pende del estrecho hilo de una valoración apriorística sobre la ilegalidad de la huelga que –con mayor motivo tratándose de un derecho fundamental– exige un tratamiento restrictivo y riguroso que conduce a un espacio muy limitado para cualquier decisión de este tipo que pretenda adoptarse, debiendo otorgarse una presunción de licitud en su ejercicio que sólo debería destruirse en caso de indicios de flagrante ilegalidad o, en otro caso, mediante la oportuna sentencia recaída tras un proceso declarativo desarrollado con todas la garantías.

3.2. Eficacia y efectividad de las huelgas. La importancia del momentum

Al hilo del contenido esencial del derecho de huelga, se ha planteado –especialmente, con relación al esquirolaje tecnológico– la cuestión de si este derecho exige que se garantice solamente su eficacia o también su efectividad.⁵ Esta distinción en el ámbito de la huelga aparece ya tempranamente en nuestra jurisprudencia constitucional (STC 41/1984, de 21 de marzo). Como indica, Molina Navarrete (2015, pp. 10-11), pensando en la aplicabilidad de la misma *ratio* al caso de las medidas cautelares, el TS ha orientado su criterio en favor de la efectividad del derecho de huelga, limitando las medidas empresariales que la perjudiquen no sólo en el ámbito del esquirolaje tecnológico (STS de 5 de diciembre de 2012, Rº. 265/2011), sino también en otras modalidades de esquirolaje (v. gr. a través de contratas: SSTS de 11 de febrero de 2015, Rº. 95/2014, *Grupo PRISA* y de 20 de abril de 2015, Rº. 354/2014, *Coca Cola*; entre otras).

⁵ Véase sobre esta cuestión el interesante estudio de Escribano Gutiérrez (2017).

Sin embargo, existen pronunciamientos posteriores del TC sobre esta cuestión. La STC 17/2017, de 2 de febrero, entre otras razones, argumenta que el derecho de huelga no impone al empresario un deber de colaboración con los huelguistas y que no tiene por qué abstenerse de utilizar los medios técnicos con los que cuente y realizar la actividad productiva que le sea posible. A mi modo de ver, en efecto, en el caso del esquirolaje no es asumible que el empresario tenga que contribuir al éxito de la huelga colaborando para ello con los huelguistas inhibiéndose más allá de lo estrictamente necesario para garantizar su eficacia (viabilidad de su ejercicio). En efecto, a mi juicio, la situación de partida en cuanto a medios materiales (entre ellos, los tecnológicos) y humanos existentes en el momento de convocatoria de la huelga determinará el límite admisible de actividad empresarial durante de la misma, sin poder incorporar nuevos trabajadores o tecnologías para perjudicar el éxito o efectividad de la huelga, pero sin que tampoco sea exigible un comportamiento de colaboración del empresario que le impida continuar la actividad con los medios disponibles. Pues una cosa es que no pueda adoptar una actitud que impida la eficacia del derecho fundamental de huelga, y otra cosa es que toda huelga deba tener efectividad y éxito, por el mero hecho de ser convocada, con independencia del grado de adhesión de los trabajadores, porque se obligue al empresario a quedar totalmente inerte o paralizado ante su ejercicio⁶.

Ahora bien, la adopción de esta visión no debe interpretarse, necesariamente, como favorable a las medidas cautelares objeto de este estudio, sino más bien todo lo contrario, puesto que mi postura es, en realidad, en favor de garantizar la eficacia de la huelga (asegurando siempre la posibilidad de su desarrollo, si es legal) si bien supeditando su efectividad (o logro de sus objetivos) al éxito que consiga alcanzar por sí misma, en virtud del nivel de adhesión alcanzado y/o el acierto de la estrategia empleada. Aplicando este mismo razonamiento, a *sensu contrario*, a nuestro tema, la solicitud de medidas cautelares por la empresa y, en su caso, su adopción por el órgano judicial, en la mayor parte de los casos, pueden limitar no sólo su eficacia (al impedir su ejercicio) sino también su efectividad a futuro, en la medida en que, incluso, permitiéndose su ejercicio en un momento posterior, una vez subsanadas las supuestas deficiencias o en un proceso de huelga independiente posterior, la coyuntura fáctica general (económica, social, comercial..) y/o de la empresa en cuestión pueden ser muy diferentes, corriéndose el riesgo de que la capacidad de presión sobre el proceso productivo sea menor –o, incluso, muy inferior– dependiendo del momento en que la huelga sea desarrollada. En este sentido, para referirme al efecto de estas medidas cautelares sobre las huelgas, prefiero el término *paralización* sobre el vocablo *suspensión* de uso más habitual para estos casos, pues lo cierto es que, las más de las veces, la huelga que es impedida con estas medidas en un momento concreto y determinado ya no será exactamente la misma, por el probable cambio circunstancial y de contexto cuando, en su caso, tras la sentencia, se declare su legalidad y se permita su desarrollo posterior. Por lo tanto, más que de una

⁶ En este sentido, inicialmente, la STS de 4 de julio de 2000 (Rº. 75/2000) y la citada STC 17/2017, de 2 de febrero. En contra, las SSTC 183/2006, 184/2006, 191/2006 y 193/2006, de 19 de junio y la STS de 5 de diciembre de 2012 (Rº. 265/2011).

reanudación de la misma huelga tras su suspensión, en gran parte de los casos será más apropiado hablar de inicio de una nueva huelga tras la paralización del intento anterior: “(...) impidiendo su ejercicio (a eso equivale la suspensión)”, en palabras de Sempere Navarro (2015, p. 17).

Es más, si tras la adopción de las medidas cautelares, finalmente, en la sentencia que resuelva el proceso de conflicto colectivo se reconociera la legalidad de la huelga, no parece que el perjuicio para su ejercicio pueda venir compensado siempre de manera suficiente con la ejecución de la caución que, en su momento, se hubiera constituido, pues, difícilmente contrarrestará que, en muchos casos, con posterioridad, la huelga ya no pueda realizarse y que, por tanto, quede totalmente desvirtuada.⁷ A mayor abundamiento, reconocer la virtualidad de la caución ofrecida por el demandante como contrapeso suficiente para favorecer la adopción de estas medidas cautelares podría degenerar en un efecto de monetización del ejercicio del derecho de huelga.⁸

En conclusión, del mismo modo que, en el caso del esquirolaje, defiendo que el éxito de la huelga debe depender de los propios trabajadores (en función de la elección del momento, de la estrategia adoptada y, sobre todo, del grado de aceptación y adhesión) y no de imponer medidas de inhibición exorbitantes a la empresa, *a sensu contrario*, en el caso de las medidas cautelares, el eventual fracaso de la huelga debe depender de estos mismos factores asociados al fenómeno huelguístico mismo, y no de la actitud judicial beligerante de la empresa que, si obtiene respaldo formal vía medida cautelar, puede contribuir no sólo a perjudicar la eficacia de una huelga concreta sino, incluso a largo plazo, la efectividad de esta o futuras huelgas y el logro de objetivos que, en un primer momento, hubiera sido hipotéticamente alcanzable.

Por tanto, a mi juicio, no integra el contenido esencial del derecho de huelga, la necesidad de salvaguardar su efectividad mediante una actitud totalmente abstencionista de la empresa, pero sí la preservación de su eficacia frente a atentados por parte de la empresa o frente a actos judiciales (v. gr. medidas cautelares), posibilitándose, de este modo, la efectividad potencial de la misma, si por méritos propios consigue notoriedad y relevancia suficiente para el logro de sus objetivos. Todo ello, obviamente, en caso de que la huelga pueda presumirse legal, pues cuando existan indicios sólidos de ilegalidad de la huelga que puedan apreciarse y derivarse de un simple examen preliminar, la conclusión debe ser en favor de la admisibilidad de estas medidas cautelares, como he defendido más arriba e iré desarrollando en los capítulos siguientes.

⁷ En este sentido, con relación al caso del Auto de la AN de 14 de mayo de 2015, se ha señalado que: “(...) sin perjuicio de la caución (5.000.000 €) realizada por la LNFP para paliar los hipotéticos daños que pudiese generar la suspensión de la huelga en el caso de que esta no fuera declarada finalmente ilegal, lo cierto es que si la Sala en el proceso principal de Conflicto Colectivo declara, finalmente, que la huelga es ajustada a derecho, ésta quedaría totalmente desvirtuada ya que las competiciones habrán finalizado y la huelga no podría llevarse a cabo, quedando sin contenido el ejercicio de este Derecho Fundamental” (Navarro Serrano, 2015, p.7).

⁸ Fernández Sánchez (2016, p. 272), plantea esta interesante cuestión sobre este pernicioso efecto adicional.

4. Análisis y valoración de los distintos pronunciamientos judiciales

4.1. El Auto pionero de la Audiencia Nacional de 14 de mayo de 2015

La controversia que dio lugar a este Auto se originó durante la vigencia (desde 1 de julio de 2014 hasta 31 de diciembre de 2016) del Convenio Colectivo para la actividad del fútbol profesional (BOE de 9 de octubre de 2014), suscrito entre la *AFE* y la *LNFP*. En el citado Convenio se recogía —artículo 43 «Fondo Social» — que la *LNFP* entregaría a la *AFE*, por cada temporada de vigencia del Convenio, distintas cantidades para que la *AFE* las destinase a fines benéficos y al normal desarrollo de su actividad. Asimismo, en el Anexo III de la citada norma colectiva —que llevaba por título «Fondo de Garantía Salarial» — se establecía que la *LNFP* garantizaría el pago de las deudas que los Clubes/SADs mantuviesen con sus futbolistas profesionales, correspondientes a las temporadas 2014/2015 y 2015/2016, mediante la constitución de un Fondo de Garantía Salarial, que abonaría las cantidades adeudadas, con ciertos requisitos y condiciones. Así, concretamente, en una reunión de la Comisión Negociadora del Convenio celebrada el 25 de julio de 2014, el Presidente de la *LNFP* se comprometió a promover que se consignara en una futura norma sobre la venta centralizada de los derechos audiovisuales un 0,5% neto del total de los citados derechos en favor de la *AFE*, pero el posterior RDL 5/2015, de 30 de abril, de medidas urgentes en relación con la comercialización de los derechos de explotación de contenidos audiovisuales de las competiciones de fútbol profesional, no contempló dicho porcentaje en favor del mencionado sindicato de futbolistas profesionales.

La *AFE* reaccionó promoviendo, con fecha de 7 de mayo de 2015, como paso previo a la huelga, un procedimiento de mediación ante el SIMA, que se consideró finalizado sin acuerdo el 12 de mayo, puesto que el 8 de mayo la *LNFP* había presentado demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, solicitando que se declarase ilegal la huelga convocada por la *AFE* y su suspensión como medida cautelar, sin ofrecer caución (si bien, posteriormente, en la vista de 13 de mayo, ofreció una caución de 5.000.000 € que fue aceptada por la AN, al considerar que era una omisión subsanable). El 10 de mayo, la *AFE* notificó la convocatoria de huelga, que se proyectó se desarrollaría, inicialmente, durante 7 días, de manera intermitente, impidiendo previsiblemente la conclusión de los campeonatos de 1ª División y de 2ª División B.

Como ya se expuso al principio de este trabajo, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN) por Auto de 14 de mayo de 2015, accedió a la medida cautelar solicitada por la *LNFP* en orden a suspender la huelga convocada por el sindicato de futbolistas profesionales *AFE*, al considerar que la misma *podría* tener un fin ilícito consistente en modificar el convenio colectivo aplicable (huelga novatoria)⁹ y por entenderse acreditado

⁹ Concretamente, el Auto indica al respecto: “(...) la simple lectura del art. 43 y el anexo III del convenio, reproducidos en el hecho probado segundo y los objetivos de la huelga, identificados en su convocatoria, reproducidos en el hecho probado noveno, así como en la propia carta remitida por el señor Héctor a sus asociados (hecho probado octavo), permiten adelantar un juicio provisional favorable a que *algunos* de los objetivos de la huelga *podrían* tener por finalidad la modificación del convenio colectivo vigente (...)”.

que generaría un grave desorden organizativo que, en caso de falta de adopción de estas medidas, derivaría en situaciones de imposible reparación. Si bien el grave desorden organizativo se relacionó, en abstracto, con la incidencia sobre la celebración de las jornadas pendientes en Primera División y Segunda B –por lo que parecía conectarse con el interés de los usuarios–, resulta evidente la latencia del interés empresarial mismo que podría verse afectado como consecuencia de la huelga.

La AN entendió que ante la cuestión de si cabe solicitar una medida cautelar de suspensión de una huelga cuya ilegalidad se pretende en la demanda principal, cuando se acreditan indicios favorables al fundamento de su pretensión, la respuesta es positiva, por cuanto si no se hiciera así, se bloquearía esencialmente la efectividad de la tutela reclamada, puesto que la huelga se activaría, aun cuando hubiera riesgo real de que se declare ilegal. El Auto concluyó, así, que cabe la tutela cautelar frente al ejercicio ilícito del derecho fundamental de huelga “(...) cuando en la solicitud de la medida cautelar se contengan datos, argumentos y justificaciones documentadas que conduzcan a fundar, por parte del Tribunal, sin prejuzgar el fondo del asunto, un juicio provisional o indiciario favorable al fundamento de la pretensión, si bien dichos indicios deberán acreditarse de modo exigente para asegurar todas las garantías formales, así como las pautas propias del principio de proporcionalidad para la aplicación de medidas restrictivas de los derechos fundamentales”.¹⁰

Como se ha ido concluyendo en las consideraciones realizadas en los apartados anteriores, tanto desde la perspectiva de los presupuestos procesales de las medidas cautelares (necesidad de proteger una apariencia de derecho –*fumus boni iuris*– y evitar los eventuales daños que el transcurso del tiempo puede originar –*periculum in mora*–), como desde el punto de vista del propio contenido esencial del derecho fundamental de huelga, la admisibilidad de la adopción de medidas cautelares que impidan la efectividad de las huelgas parece que debería limitarse a los casos en que, flagrantemente, dicho derecho fundamental no sea reconocible como tal en virtud de las circunstancias concurrentes en el concreto proceso pretendidamente huelguístico de que se trate, por poderse apreciar, con certeza, su ilegalidad. Así, en este caso, frente al argumento de la AFE que esgrimió que las eventuales restricciones a un Derecho Fundamental sólo pueden establecerse mediante Ley Orgánica, puede oponerse que siendo ello cierto, de lo que se trataría en estos supuestos es –más bien– de determinar cuáles son los criterios que, a priori, permiten delimitar el ejercicio del derecho fundamental de huelga (que, efectivamente, tendría el tratamiento privilegiado aducido) de los actos ajenos a dicho derecho fundamental y que sí deberían poder ser paralizados.

Pues, si los objetivos, tipología elegida o demás condicionantes de la huelga, la convierten en manifiestamente ilegal, no estaríamos ante un contexto de tutela de derecho fundamental sino ante un acto ilegal, y las medidas de tutela procedentes serían en

¹⁰ Molina Navarrete (2015, p. 11), glosando este pasaje, expresa: “(...) la Audiencia Nacional se ha encargado de llevar adelante esta doctrina constitucional hasta sus máximas consecuencias en uno de los derechos fundamentales en juego, la justicia cautelar, pero lo ha ignorado por completo, incomprensiblemente, para el otro, el derecho de huelga”.

favor de aquellos derechos a los que aquel se opone. En este mismo sentido, el Auto de la AN de 14 de mayo de 2015 afirmaba que, como la tutela cautelar forma parte de la tutela judicial efectiva asegurada por el art. 24.1 CE, “(...) si el ejercicio del derecho de huelga quedara blindado absolutamente, aunque concurrieran indicios sólidos de ilicitud de la huelga, se lesionaría claramente el derecho a la tutela judicial efectiva (...)”.¹¹ A mi juicio, no cabe duda de que, si la huelga es ilegal, no existe propiamente huelga ni ejercicio de derecho fundamental alguno, sino que se trataría de un acto ajeno al derecho fundamental que debe impedirse que prevalezca sobre la tutela de los intereses empresariales, recurriendo para ello a medidas cautelares u otras. Hasta aquí no cabe duda de la oportunidad de la cita por este Auto de la doctrina constitucional contenida en las SSTC 332/1994, 333/1994 y 40/1995, y en las SSTS de que, asimismo, se aportan en el mismo en el sentido de que “(...) no pueden reclamarse las garantías, inherentes al ejercicio legal del derecho fundamental de huelga, cuando se ejerce en la ilegalidad”.

Pero es precisamente este presupuesto necesario, la determinación de “cuando se ejerce en la ilegalidad”, lo que plantea problemas para la adopción de la medida cautelar, y lo cierto es que el citado Auto termina por justificar su adopción en que los hechos probados “permiten adelantar un *juicio provisional* favorable a que algunos de los objetivos de la huelga *podrían* tener por finalidad la modificación del convenio colectivo vigente (...)”. Posteriormente, incluso se subraya de nuevo que se trata de un juicio provisional, que podría ser modificado, en su caso, cuando se entre a conocer de la demanda principal (...)”. A mi modo de ver, no es admisible que con base a meros indicios y admitiendo el propio órgano judicial la provisionalidad de su criterio y la mera probabilidad (al emplear el término “podrían”) de la ilegalidad de la huelga, se justifique la paralización del ejercicio de un derecho fundamental. En este mismo sentido se pronuncian Molina Navarrete (2015, pp. 12 y 13) y Fernández Sánchez (2016, p. 271), en cuanto a la suspensión de la huelga por “riesgo potencial” acordada por este Auto y al empleo del término “*podrían*”, o, en palabras de Cabeza Pereiro (2015): ¿Hay que suspenderla, por si acaso?

Si el indicio no es sólido (en el sentido de que no sea posible extraer la ilegalidad directamente del texto de la convocatoria de huelga, de la ausencia de legitimación de los sujetos convocantes, de la modalidad de huelga elegida, etc.), la presunción debe ser en favor del ejercicio legal del derecho fundamental y las interpretaciones que tiendan a limitarlo deben ser restrictivas y no a la inversa. En este sentido, la STC 159/1986 –citada por el propio Auto– indica: “La fuerza expansiva de todo derecho fundamental restringe, por su parte, el alcance de las normas limitadoras que actúan sobre el mismo; de ahí la exigencia de que los límites de los derechos fundamentales hayan de ser interpretados con criterios restrictivos y en el sentido más favorable a la eficacia y a la esencia de tales derechos”. En mi opinión, no cabe oponer a este razonamiento el argumento

¹¹ Morales Sancho (2016, p. 4) destaca que estas medidas provisionales contenidas en el art. 728 LEC (Ley ordinaria), reciben, así, un doble standard en su tratamiento, pues, tratando de eludirse la reserva de Ley Orgánica del art. 81.1 CE, no se consideran un elemento nuclear del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, pero sí se considera que tienen entidad suficiente, como derivación de este mismo derecho, para desplazar a otros derechos fundamentales como el de huelga.

del Auto que afirma que “(...) si el ejercicio del derecho de huelga quedara blindado absolutamente, aunque concurrieran indicios sólidos de ilicitud de la huelga, se lesionaría claramente el derecho a la tutela judicial efectiva (...)”, puesto que –como he avanzado antes– si el indicio es sólido de ello no cabe duda, pero en caso de que no lo sea, tanto derecho fundamental a la tutela judicial efectiva tienen los sujetos convocantes de la huelga como los empresarios afectados, pero con el matiz de que, en tales casos *a priori* dudosos –que seguramente serán la mayoría– el derecho de huelga es un derecho fundamental (sección 1ª, capítulo II, título I CE) cuyas limitaciones deben aplicarse e interpretarse restrictivamente, mientras que los intereses empresariales potencialmente protegibles por las medidas cautelares, derivan de un simple derecho cívico (sección 2ª, capítulo II, título I CE) de libertad de empresa, que además pueden venir potencialmente afectados (o perjudicados) en virtud del propio contenido esencial del derecho de huelga.

En los supuestos –como fue el caso de este Auto– en que el criterio sobre la licitud de la huelga deba ser provisional, por resultar imposible adoptarlo sin proseguir el proceso declarativo, no puede paralizarse el ejercicio de un derecho fundamental como el de huelga con el pretexto de que existe el riesgo de que se originen perjuicios para los intereses empresariales (pues este riesgo es connatural a toda huelga y sólo debe evitarse cuando lo planteado no pueda ser calificado, con certidumbre, como tal huelga sino como un acto ilegal). En ausencia de declaraciones suficientemente reveladoras en la convocatoria de huelga o hechos notorios, la cuestión sobre la licitud de la huelga debe dilucidarse en el seno del proceso judicial oportuno con todas las garantías, existiendo en nuestro ordenamiento jurídico otras garantías (servicios mínimos si se trata de servicios esenciales, cierre patronal...) y consecuencias jurídicas previstas (indemnización de daños y perjuicios y demás responsabilidades) para el caso de que, a posteriori, se concluya la abusividad o ilegalidad de la huelga. De lo contrario, el riesgo que realmente se originará –y es aquel que verdaderamente debería evitarse de acuerdo con las consideraciones anteriores– es sobre la efectividad del ejercicio del derecho fundamental de huelga pues podría ocurrir que, tras haberse paralizado eventualmente la huelga, se aprecie, al finalizar el proceso declarativo, que la misma era legal y el perjudicado (con consecuencias de muy difícil reparación, por lo expuesto más arriba con relación al *momentum*) ha sido el ejercicio efectivo de este derecho fundamental. Esto podría muy bien haber ocurrido en este caso, si atendemos a las siguientes argumentaciones en contra del criterio mantenido por este Auto de la AN:

- a) De la lectura del hecho probado noveno, en ningún caso se desprende directamente que los objetivos de la huelga, identificados en su convocatoria, tengan por fin la novación del convenio vigente, sino discutir su adecuada implementación a través de una norma con rango de Ley: el RDL 5/2015. En este mismo sentido se pronuncian Fernández Sánchez (2016, p. 274) y Morales Sancho (2016, p. 5) que entiende que las reivindicaciones de la AFE se pudieron satisfacer con la modificación del RDL, dejando intacto el convenio. En estos términos, resulta difícil comprender que se estime que existen indicios

suficientes de la existencia de una huelga novatoria ilegal pues esta no se dirigía a la novación del convenio sino frente al RDL. A mayor abundamiento, Lahera Forteza (2015, p. 333) destaca –agudamente– que la propia *LFP* reconoció, implícitamente, que la huelga se dirige contra con el RDL del Gobierno, al pretender su calificación como política y que, en todo caso, la incidencia de la nueva regulación del RDL es un claro ejemplo de cambio sobrevenido de circunstancias originado por una norma con rango legal que fundamenta que la aplicabilidad de la cláusula *rebus sic stantibus* en cuanto excepción a la consideración de una huelga como novatoria, como expresamente reconoció la STC 210/1990.

- b) Asimismo, como ha subrayado Roqueta Buj (2015), debe desecharse la eventual consideración como política de la huelga planteada por los futbolistas, aun cuando pretendiera incidir sobre una norma con rango de Ley (RDL 5/2015), por cuanto no puede ser considerada como huelga política pura o insurreccional sino que “no cabe duda de que nos encontramos ante una huelga política «mixta» dirigida a los poderes públicos para la defensa de los intereses profesionales de los futbolistas profesionales, y no ante una huelga puramente política y desvinculada del interés profesional de estos trabajadores y, mucho menos, ante una huelga que tenga por objeto subvertir el orden democrático” (p. 11).
- c) Asimismo, la citada autora, que ha estudiado en profundidad este tipo de cuestiones¹², entiende que el convenio colectivo analizado no puede ser considerado estatutario (lo cual constituye un requisito necesario, según la jurisprudencia constitucional, para que opere la prohibición de huelga novatoria del art. 11 c) RDLRT)¹³, ni –en cualquier caso– se pretendía la modificación de los compromisos sino su correcta aplicación (motivación expresamente admitida como no novatoria por esa misma doctrina del TC).
- d) Por su parte, otros autores (Cabeza Pereiro, 2015) se plantean que si sólo “algunos de los objetivos de la huelga podrían tener por finalidad la modificación del convenio colectivo vigente”: ¿convierten la huelga enteramente en ilegal? En un sentido parecido, se pronuncian Molina Navarrete (2015, p. 12) y Lahera Forteza (2015, p. 334) para quien la ilegalidad de la huelga (y con mayor motivo su paralización) requiere que todos sus motivos estén fuera de la Ley, pues, lo contrario amputa al convocante el derecho a sus reivindicaciones que sí son legítimas.
- e) En cuanto al grave desorden organizativo aducido por este Auto de la AN, Baylos Grau (2015) entiende que dado que el art. 7.2 RDLRT 17/1977 no se refiere a la huelga intermitente, la huelga convocada por la *AFE* no podía

¹² Entre otras obras directamente relacionadas con este particular véase: Roqueta Buj (2019).

¹³ “(...) ya que la legitimación negociada del art. 87.2 del ET se basa en el criterio de la audiencia electoral según los resultados de los sindicatos en las elecciones a delegados y comités de empresa en el ámbito del convenio colectivo y estas elecciones no se promueven ni por los futbolistas profesionales ni por los sindicatos” (p.12).

considerarse abusiva sino que, en estos casos, debe presumirse su licitud, que puede admitir la prueba en contrario del demandante “siempre que se pruebe plenamente la vulneración del principio de proporcionalidad de los sacrificios que debe medirse a la luz de la restricción menor posible del derecho de huelga”. Añade el autor, que la AN consideró probado en este incidente cautelar la “grave desorganización” en función de “los compromisos internacionales de España y de los propios clubes, así como por las propias fechas de las vacaciones de los futbolistas”, pero esta afirmación necesitaría compararse con otras fechas, para poder verificar si la causa alegada no resulta una invocación genérica aplicable a la práctica totalidad del tiempo y si esa alegación no podría servir, realmente, para “impedir en cualquier momento –o en escasísimos lapsos temporales– que los futbolistas hagan huelga, lo que implicaría por tanto la ablación judicial del derecho de huelga de esta categoría de trabajadores con independencia de que tengan reconocido el derecho de huelga”. Para Fernández Sánchez (2016, p. 275) cabe preguntarse: ¿qué sentido tendría una huelga de futbolistas que se desarrollase fuera de los días en que tienen que jugar un partido, que no tuviese consecuencias sobre la organización? En efecto, no parece que deba ser este el sentido de la doctrina constitucional sobre la proporcionalidad, pues está ínsito en toda huelga legal no abusiva su potencialidad para infligir daños organizativos a la empresa que –para la autora indicada– deberían estar relacionados –para que la huelga fuese abusiva– con la afectación de otros intereses y/o derechos concurrentes del mismo nivel que el de huelga y, en este caso, no se explica dónde está el interés público ni aparece implicado ningún servicio esencial de relevancia constitucional. Molina Navarrete (2015, p. 13), en este último sentido, cita la STC 148/1993. En cualquier caso, como indica Lahera Forteza (2015, p. 335), con relación al daño económico y organizativo adicional que pudiera provocar esta huelga a finales de la temporada futbolística, este no fue buscado a propósito por la AFE, sino que derivó de la necesidad de reaccionar frente al RDL del Gobierno, que fue quien eligió esta fecha para su promulgación.

A mi juicio, todas estas convincentes argumentaciones no hacen sino poner de manifiesto el riesgo que implican estas medidas cautelares, adoptadas sobre la base de meras anticipaciones sin la posibilidad de aducir y probar, en un proceso declarativo con todas sus garantías, este otro tipo de argumentaciones en contra, que –a la postre– revelan que no siempre las cuestiones son tan evidentes como apriorísticamente parecen. El hecho de que esté en juego el ejercicio de un derecho fundamental –como es el de huelga– aboga por la exigencia de las mayores garantías procesales posibles en orden a su limitación y, a mi juicio, no impide conceptualmente la adopción de medidas cautelares con carácter general, pero las debería limitar, en la práctica, a supuestos muy excepcionales en que, expresamente, se planteen en la convocatoria de huelga objetivos ilegales: insurreccionales, novatorios, etc., consten órdenes o instrucciones que patenten procedimientos de huelga

manifiestamente abusivos o ilícitos (en el sentido de dirigir de manera directa a modalidades abusivas, al uso de la violencia, etc.) o, incluso, el propio origen de la huelga parta de titulares que no ostentan legitimación para ello, por no tratarse de sujetos colectivos (o de los propios trabajadores en asamblea) legitimados para el ejercicio colectivo del derecho de huelga en representación de sus titulares individuales (trabajadores asalariados o funcionarios públicos). En definitiva, la oportunidad y legalidad de las medidas cautelares, desde mi perspectiva, se aprecia únicamente respecto de aquellas actuaciones que pretendiendo presentarse como huelguísticas, realmente, pueda verificarse, mediante un mero examen preliminar que no parten de los sujetos legitimados, no se corresponden con los objetivos adecuados o no se ajustan a las modalidades o procedimientos que permitan identificarlas realmente como manifestaciones verdaderas del derecho fundamental de huelga.

4.2. *El Auto desestimatorio de la Audiencia Nacional de 12 de abril de 2019*

La propia AN, posteriormente, en Auto de 12 de abril de 2019, rechazó una petición de suspensión cautelar de huelga formulada por la empresa *AIR NOSTRUM* frente a la convocatoria de huelga por parte del sindicato *SEPLA*.

En este caso existía un acuerdo previo, de 14 de junio de 2018, en el que se habían acordado limitaciones a la externalización en relación con los vuelos que *AIR NOSTRUM* operaba para la compañía *IBERIA* en el marco del contrato de franquicia entre ambas empresas. El mencionado sindicato entendía que dicho acuerdo se estaba incumpliendo y, tras la realización de una primera huelga en noviembre de 2018, se convocó una segunda huelga para diciembre del mismo año, pero de la previa de mediación ante el SIMA el 7 de diciembre de 2018 resultó un preacuerdo (cuya validez y eficacia jurídica quedaba condicionada a la ratificación en asamblea prevista en los estatutos de *SEPLA*) que fijaba unas fórmulas externalización que permitieron desconvocar la huelga y arrancar el compromiso sindical a no “iniciar o promover huelga con motivo de la negociación del V Convenio Colectivo, hasta la firma de éste”. Sin embargo, la asamblea no ratificó el preacuerdo y *SEPLA* convocó una huelga para abril de 2019 con el fin de reclamar el cumplimiento del acuerdo previo de 14 de junio de 2018.

Como reacción ante esta convocatoria, la empresa presentó demanda de ejecución para exigir el cumplimiento del compromiso de “no iniciar o promover huelga con motivo de la negociación del V Convenio Colectivo, hasta la firma de éste” –que consideraba independiente del pacto sometido a ratificación en asamblea sobre las fórmulas de externalización– pactado en el preacuerdo de 7 de diciembre de 2018, acompañando una petición de medidas cautelares para la suspensión de la efectividad de la huelga convocada.

Sin embargo, en este caso, la AN rechazó la medida cautelar solicitada, al entender que este tipo de medidas sólo pueden adoptarse en el seno de un proceso declarativo para asegurar la eficacia de la sentencia que dé solución a la cuestión controvertida, pero no cuando ya se cuenta con título ejecutivo suficiente en Derecho, en cuyo caso procede instar la ejecución: “(...) Es decir, está asociada a la inexistencia de solución del conflicto

y su finalidad es asegurar la posible solución del mismo. Por tanto, en supuestos como el presente, en que nos hallamos ante un título que tiene aparejada ejecución, tan sólo cabe instar la ejecución, con la celeridad que su caso proceda, sin que esté prevista legalmente la medida cautelar en fase de ejecución (...).

No obstante la conclusión anterior, el Auto va más allá y llega a plantearse –“a los solos efectos dialécticos”– la admisibilidad de estas medidas en el hipotético caso de que sí hubieran sido admisibles en vía ejecutiva y concluye que no existe *fumus boni iuris* porque no se puede entender válido el preacuerdo del 7 de diciembre de 2018 en el SIMA al no ser ratificado en asamblea y tampoco se puede valorar como independiente el compromiso de inhibirse de la huelga de aquel pacto sobre las fórmulas de externalización no ratificado porque “(...) no puede entenderse vigente un acuerdo de paz social autónomo, sin contraprestación de ningún tipo (...)”.

Asimismo, –en un sentido similar al que se defiende en el presente trabajo– en cuanto al *periculum in mora* se entendió que “(...) toda huelga produce un perjuicio, pero se puede paliar”.

4.3. Los Autos de los Juzgados de lo Social 10 y 39 de Madrid de 20 de diciembre de 2022

Más recientemente, dos Autos de los Juzgados de lo Social nº 10 y nº 39 de Madrid, ambos de 20 de diciembre de 2022, adoptaron medidas cautelares de paralización de la huelga convocada para el día 22 de mismo mes y año en dos empresas integrantes de la Unión Temporal de Empresas (UTE) encargada de la gestión de los servicios de filtros de seguridad del Aeropuerto Adolfo Suárez Barajas de Madrid.

El Auto del Juzgado de lo Social nº 10 de Madrid sostuvo que “ha de darse primacía a la defensa de los intereses generales de la sociedad en materia de servicio público de transporte en fechas en las que la mayoría de pasajeros –y también trabajadores– disponen de determinados días del año para el traslado a distinta localidad de su lugar de trabajo. Sin perjuicio de ser perfectamente atendible la decisión de declarar la situación de huelga siempre y cuando no incida directamente en el mayor daño que al servicio en la sociedad pueda efectuarse, especialmente en la actividad del transporte. Tampoco puede obviarse que el personal auxiliar en los filtros de seguridad, debe comprobar que (...), sin olvidar que el Reglamento CE 300/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2009, por el que se establecen las normas comunes para la seguridad de la aviación civil, el control del acceso a las zonas restringidas de seguridad, tiene como finalidad garantizar que no entre ninguna persona sin autorización, ni se introduzcan artículos prohibidos en las zonas restringidas de seguridad ni en las aeronaves”.

Llama la atención que este Auto, a diferencia del dictado por el Juzgado de lo Social 39 de Madrid, únicamente se refiera este tipo de consideraciones relativas al eventual carácter abusivo de la huelga como fundamento de la adopción de la medida cautelar suspensiva de la huelga, sin referencia alguna a la posible consideración de las reivindicaciones planteadas como huelga novatoria del convenio que se acababa de acordar y que

había sido publicado por resolución de 30 de noviembre de 2022, con inicio de eficacia el 1 de enero de 2023.

En efecto, el Auto del Juzgado de lo Social 39 de Madrid, aunque también parte de la ponderación de los intereses implicados (“sometiendo a valoración ponderada las reivindicaciones (*sic*) que constituyen la base del conflicto que desemboca en la huelga y de otra parte, el interés público y los derechos de los consumidores y usuarios, deben ceder las primeras frente a los segundos”), sí que adiciona argumentos basados en la consideración como novatoria de la huelga convocada.

Sin embargo, si nos detenemos en el primero de los fundamentos aducidos, es posible apreciar que tanto el Auto del Juzgado de lo Social nº 10 de Madrid como el Auto del Juzgado de lo Social 39 de Madrid, al realizar la ponderación de los intereses en juego sostuvieron, respectivamente, que “ha de darse primacía a la defensa de los intereses generales de la sociedad en materia de servicio público de transporte en fechas en las que la mayoría de pasajeros –y también trabajadores– disponen de determinados días del año para el traslado a distinta localidad de su lugar de trabajo. Sin perjuicio de ser perfectamente atendible la decisión de declarar la situación de huelga siempre y cuando no incida directamente en el mayor daño que al servicio en la sociedad pueda efectuarse, especialmente en la actividad del transporte” y que “sometiendo a valoración ponderada las reivindicaciones (*sic*) que constituyen la base del conflicto que desemboca en la huelga y de otra parte, el interés público y los derechos de los consumidores y usuarios, deben ceder las primeras frente a los segundos”.

A mi juicio, resulta evidente que la ponderación de derechos constitucionales no debe realizarse, directamente, optando por la suspensión aleatoria de uno de ellos, sino aplicando el principio de proporcionalidad (idoneidad/adequación, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto), auspiciado desde antaño por nuestro TC y también por la jurisprudencia ordinaria. Llama especialmente la atención, en este aspecto, el hecho de que en el segundo de los pronunciamientos judiciales se lleguen a mencionar como derechos prevalentes sobre un derecho fundamental como el de huelga (contenido en la sección 1ª del Capítulo II del Título I de la Constitución), los derechos de los consumidores y usuarios, que cuentan con reconocimiento en el art. 51 de la Carta Magna, entre los principios rectores de la política social y económica a que se refiere el Capítulo III de su Título I. Obviamente, el recurso al art. 19 de la Constitución hubiera planteado la ponderación de derechos en pie de igualdad formal, pero el apoyo en el art. 51 CE revela, de antemano, cierta falta de consideración a la gran trascendencia del papel constitucional del derecho de huelga en nuestro sistema.

Sin embargo, de cualquier modo, en el supuesto del derecho de huelga la protección de los intereses generales, en servicios esenciales como el transporte, recibe un tratamiento específico mediante la técnica de la fijación de servicios mínimos, a fin de dar cumplimiento al mandato constitucional del art. 28.2 CE de garantizar los servicios esenciales para la comunidad.

Al hilo de las consideraciones anteriores, resulta especialmente paradójica la cita por el Auto del Juzgado de lo Social 39 de Madrid, en su razonamiento jurídico 4º, de la

STC 184/2006, que se emplea como fundamento justamente de una decisión contraria a la albergada en la doctrina constitucional contenida en la misma: “El derecho de huelga puede experimentar limitaciones o restricciones en su ejercicio derivadas de su conexión con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos, aunque nunca podrán rebasar su contenido esencial, hacerlo impracticable, obstruirlo más allá de lo razonable o despojarlo de la necesaria protección. Una de esas limitaciones, expresamente previstas en la Constitución, procede de la necesidad de garantizar los servicios esenciales de la comunidad (...)” En definitiva, aunque por el Auto se nos ofrece esta STC como ejemplo de la doctrina constitucional que impide la negación absoluta del derecho de huelga, debiendo reconducirse las limitaciones que procedan, por la conciliación con los derechos de la colectividad, a la técnica de los servicios mínimos en servicios esenciales como el transporte, inexplicablemente, en el caso concreto, se opta por impedir el ejercicio mismo del derecho de huelga mediante de la adopción de esta medida cautelar.

Además, como pusieron de manifiesto las propias sentencias de estos Juzgados de lo Social nº 39 y 10 de Madrid, de 23 de enero y 13 de marzo de 2023 que decidieron, posteriormente, sobre el fondo del asunto, el eventual carácter “abusivo de la huelga quedó suficientemente neutralizado con la fijación de los servicios mínimos del 90% (hecho pacífico), que evitarían un perjuicio desproporcionado que se habría derivado de la misma”. Por tanto, –como las propias sentencias vienen a reconocer– la tutela de los intereses generales implicados en los servicios esenciales para la comunidad puede quedar garantizada plenamente mediante la habitual técnica de la fijación administrativa de servicios mínimos, sin necesidad de esta novedosa adopción de unas medidas cautelares que impiden totalmente, en un momento dado, el ejercicio de este derecho fundamental. E inciden también sobre su efectividad, puesto que, aunque un reconocimiento como el –ahora comentado– efectuado por estas sentencias hubiera podido dar viabilidad a la huelga en un momento posterior –si bien este no fue el caso–, igualmente hubiera incidido negativa y directamente sobre su mayor “visibilidad” durante las fiestas navideñas inicialmente proyectadas, afectando así a las probabilidades de éxito de sus reivindicaciones.

Si atendemos al texto de estas mismas sentencias, al resolver, finalmente, sobre el fondo del asunto se declara la huelga ilegal con base a la consideración de algunos defectos en la convocatoria de huelga que se estiman contrarios al art. 11d) RDLRT 17/1977, de 4 de marzo; por considerar que se trataba de una huelga novatoria contraria al art. 11c) de la misma norma; y, asimismo, tras reproducir la doctrina de la AN (SAN 1/2003, de 7 de enero) y del TS (STS de 10 de noviembre 2006, Rº. 130/2005) sobre la distinción entre huelga ilegal y abusiva, sorprendentemente, se declara también su carácter abusivo, pese a que se reconoce expresamente que “el carácter abusivo de la huelga quedó suficientemente neutralizado con la fijación de los servicios mínimos del 90%”, pero sobre la base de que también se consideró cierto “que la huelga carecía de justificación (...)” porque pretendía “(...) la modificación del contenido normativo establecido en el convenio recién firmado”. Es decir, pese a que –muy pedagógicamente– se nos expone la diferencia entre huelga ilegal (que patentiza actos ajenos al derecho fun-

damental, por no reunir los requisitos legales) y huelga abusiva (cuya noción presupone la existencia de derecho y, por ello, gravita no sobre el derecho, sino sobre su ejercicio) y, tras reconocer que en el caso concreto su eventual abusividad quedó neutralizada con unos servicios mínimos del 90%, se termina considerando la huelga en cuestión igualmente abusiva por entenderse novatoria (ilegal), desvirtuando así la distinción previa que tan didácticamente se había expuesto antes.

A mi juicio, esta evidente contradicción puede tener su explicación en el intento de dar cobertura y coherencia jurídica la fundamentación del Auto de medidas cautelares del Juzgado de lo Social nº 10 de Madrid que –como he anticipado arriba, a diferencia del Auto del Juzgado de lo Social 39 de Madrid– basó únicamente la adopción de tales medidas en la abusividad de la huelga. De este modo, si, finalmente, se hubiera terminado declarando en estas sentencias que la huelga fue ilegal, pero no abusiva en su ejercicio –con unos servicios mínimos del 90%, como se apuntó en ambas sentencias–, se estaría reconociendo, con relación al Auto del caso del Juzgado de lo Social 10 de Madrid, que se había impedido el ejercicio de la huelga con base, exclusivamente, en un argumento que después se demostró improcedente. Así que, aunque se reconoce previamente que no es lo mismo huelga ilegal que abusiva, en este caso, se termina concluyendo –forzadamente– que, aunque no debería considerarse abusiva, igualmente tiene que ser declarada como tal por ilegal.

Cuestión distinta es la aducida por el Auto del Juzgado de lo Social 39 de Madrid respecto al requisito de la apariencia de buen derecho y a las referencias a las deficiencias formales observadas en la comunicación de la huelga, así como con relación a su carácter novatorio. Concretamente, el Auto de Juzgado de lo Social 39 de Madrid apreció que la comunicación de la huelga no concretaba adecuadamente ni su ámbito de afectación ni su duración. Además, consideró que la huelga era novatoria porque en el momento en que se convocó la huelga, el contenido normativo del Convenio Colectivo Estatal de empresas de seguridad aprobado por Resolución de 29 de diciembre de 2021, permanecía vigente hasta el 31 de diciembre de 2022, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia por resolución de 30 de noviembre de 2022. El nuevo convenio fue publicado, finalmente, con vigencia desde 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Como he ido anticipando, en mi opinión, la consideración de la huelga como ilegal, como en el caso de una huelga novatoria, implicaría que no nos encontrásemos ante el ejercicio de un derecho fundamental sino ante un acto ilegal, revirtiendo entonces la apariencia de buen derecho en favor de la contraparte y sí que podría estar justificada la adopción de las medidas cautelares en protección de los intereses empresariales. Pero –como también he ido indicando– es muy complicada esta valoración, a modo apriorístico, sin contar con los elementos de juicio que proporciona el completo desarrollo del proceso declarativo. Así, en el Auto comentado, se solventan sin más trámite y mediante la adopción de *medidas cautelarisimas inaudita parte*¹⁴ cuestiones dudosas tales como: la

¹⁴ El Auto del Juzgado de lo Social 10 de Madrid resuelve, expresamente, en este sentido: “Acreditadas razones de urgencia, y teniendo en cuenta la fecha de presentación de la demanda y la fecha de inicio de la huelga, la audiencia previa, en este caso, podría comprometer el buen fin de la medida cautelar, por lo cual se acuerda sin

incidencia que podría tener si el convenio vigente se encontrase en fase de ultraactividad, si pudiera interpretarse que el pacto de empresa que el propio Auto reconoce que se perseguía tiene acomodo en la preferencia aplicativa de los convenios de empresa del art. 84.2 ET u otras desestimadas, directamente, en el propio Auto (como la aplicabilidad de la cláusula *rebus sic stantibus*, o que la reivindicación tenga por fin forzar el cumplimiento del convenio).

Cabe recordar, en este sentido, la postura restrictiva, en cuanto a la valoración del carácter novatorio de las huelgas, adoptada por la doctrina del TS: “la amplitud con que nuestro ordenamiento jurídico concibe el derecho de huelga, supone que la valoración de si su objetivo conlleva la alteración de lo pactado en Convenio Colectivo hay que efectuarla «estrictamente», es decir, que la intención de quebrantar lo pactado ha de ser clara y patente –sentencia de esta Sala de 14 de febrero de 1990– (...)” (STS de 3 de abril de 1991, Rº. 897/1990). Si este criterio restrictivo debe guiar la apreciación del carácter novatorio de una huelga en el seno del proceso declarativo, con mayor razón parece que debería aplicarse en el momento previo de decidir la adopción de las medidas cautelares.

En cualquier caso, mi objetivo con estas consideraciones no es discutir, en sí misma, la consideración de la huelga como novatoria en este asunto concreto, sino que, siendo este un estudio que se limita al estudio de la viabilidad de las medidas cautelares con relación a la huelga, más bien intento poner de relieve cómo –a diferencia de lo que ocurre en las sentencias que resuelven sobre el fondo de estos asuntos– en el momento de adopción de las medidas cautelares la limitación de la “efectividad” del derecho fundamental de huelga al impedir su desarrollo en las fechas planteadas, está basada en consideraciones que, en muchos casos, pueden ser dudosas y requerir de elementos de juicio de mayor empaque que los que pueden obtenerse en una valoración apriorística que prescinde, incluso, de la audiencia previa a las partes, pero que –no obstante– produce graves efectos limitativos sobre la efectividad del ejercicio de un derecho fundamental.

5. Conclusiones

Son perfectamente posibles supuestos concretos –probablemente muy excepcionales, como algunos que he ido apuntando más arriba– en que, por instrucciones o actuaciones dirigidas por los convocantes o como –si hubiera sido el caso– el resuelto por el Auto de la AN de 14 de mayo de 2015 en que, de la simple lectura de la convocatoria de huelga, se

más trámites, a través del presente auto (art. 733. 2 LEC)”. Parece, incluso, que los criterios de oportunidad en cuanto al momento de presentación de la demanda pueden beneficiar al solicitante de las medidas cautelares e implicar, otra pérdida adicional de garantías (la audiencia previa) para quien pretende ejercer un derecho fundamental. Pues, según este criterio, parece que bastará con demorar la presentación de la demanda acompañada, en su caso, de la solicitud de medida cautelar, hasta el último instante previo al de la fecha de inicio proyectada para la huelga para, así, conseguir que estas medidas puedan ser adoptadas “por razones de urgencia” inaudita parte y sin más trámite, pese a ser un derecho fundamental el que, con ellas, se está limitando.

podiera llegar concluir que existen evidencias claras de que, por ejemplo, se trata de una huelga novatoria ilegal. En tales casos, ante la ilegalidad manifiesta de la huelga (puesto no se cuenta con el respaldo de estar ejercitándose un derecho fundamental) puede estimarse procedente y justificada la adopción de medidas cautelares en protección de los intereses empresariales, e incluso, en su caso, los de los clientes y usuarios afectados.

Es cierto que, tradicionalmente, nuestro ordenamiento jurídico laboral ha atribuido a la autoridad gubernativa las facultades de intervención para evitar huelgas abusivas contra los intereses de la comunidad o que puedan irrogar perjuicios graves sobre los intereses generales o para la economía nacional.¹⁵ En este sentido, cabe recordar las posibilidades que, bajo ciertas condiciones y en casos excepcionales, ofrece a la autoridad gubernativa, pero no a la judicial, la normativa vigente (art. 10. 1 y 2 RDLRT), constitucionalizadas con ciertos matices por la STC 11/1981, en cuanto a medidas de intervención e, incluso, imposición de arbitrajes obligatorios. O también, con carácter más general, pero también muy excepcional, en el art. 23 de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, de excepción y de sitio.

Sin embargo, como hemos ido viendo a lo largo de este estudio, a mi juicio, ni esta preferencia de nuestro Derecho por la autoridad gubernativa, ni la falta de previsión legal expresa de este tipo de medidas cautelares, deberían impedir que la autoridad judicial pueda paralizar aquellos actos –a buen seguro muy infrecuentes– que, de forma notoria, apriorísticamente y sin necesidad de actividad argumentativa o probatoria adicional, sean susceptibles de ser identificados como actos ilegales y, por tanto, ajenos al derecho fundamental de huelga. Por ser más concreto, ejemplificaré: ¿Cabe alguna duda sobre que, hipotéticamente, la autoridad judicial podría paralizar una huelga convocada por militares que plantearse como objetivo subvertir el orden constitucional? ¿No resulta evidente que un órgano judicial debería poder paralizar cualquier huelga en la que en el propio texto de la convocatoria se exprese literalmente: “con esta huelga pretendemos novar el convenio colectivo estatutario vigente”? Evidentemente, estos son casos extremos realmente improbables, pero sólo trato de evidenciar con esto que, conceptualmente, esta posibilidad por sí misma, debería ser viable, si bien reservada a casos puntuales de clara ausencia de derecho de huelga o de presencia de objetivos ilegales.

Lógicamente, las dificultades surgen cuando –seguramente, sean la mayoría de los casos– la determinación del carácter ilegal del acto en cuestión no sea tan evidente. Pues bien, en estos otros casos más difusos, a mi juicio, (sin perjuicio de la oportunidad del *test* que podría diseñarse por Ley con el objeto de asistir en la tarea de identificación de actos ilegales ajenos al derecho fundamental de huelga), la presunción debería ser en

¹⁵ Baylos Grau (2015) subraya en relación a esto: “Pero la huelga es un derecho constitucional, no una libertad que se relacione estrictamente con el espacio del contrato, y el momento de su ejercicio debe ser preservado y garantizado salvo en los supuestos en los que la constitución prevé que se pueden introducir limitaciones, única y exclusivamente legitimadas por que quien las realiza es una autoridad de gobierno y que por tanto efectúa un acto político de restricción de un derecho fundamental. En el resto de los supuestos, el control judicial puede verificar las consecuencias y las responsabilidades del ejercicio irregular de este derecho fundamental, pero no impedirlo con carácter previo”.

favor de la legalidad de la huelga convocada y para desvirtuar tal presunción deberían exigirse las correspondientes pruebas constatadas en el seno de un proceso declarativo y no la vía incidental cautelar.

En efecto, fuera de casos tan patentes como los que acabo de ejemplificar, en la mayoría de procesos huelguísticos no es probable que pueda alcanzarse certidumbre sobre la ilegalidad de la huelga mediante un simple análisis preliminar de la convocatoria de huelga y, asimismo, en la inmensa mayoría de supuestos con potencialidad para tal fin, como actuaciones coactivas o violentas de piquetes, incumplimiento de servicios de seguridad y mantenimiento o de servicios mínimos en servicios esenciales para la comunidad o modalidades de huelga empleadas que puedan reputarse abusivas, será precisa cierta actividad probatoria, alegaciones y demás actuaciones procesales para concluir que dichas actuaciones, caso de ser de suficiente entidad a estos efectos, han sido dirigidas o incitadas por los sujetos convocantes viciando de ilegalidad la huelga misma. Será preciso, por tanto, en estos casos, entrar a valorar el fondo del asunto tras seguirse los cauces procesales completos, sin que sea admisible anticipar medidas cautelares sobre la base de consideraciones conjeturales que tendrían como efecto impedir el ejercicio de un derecho fundamental respecto del que no puede presumirse su ilegalidad.

Tratándose de un derecho fundamental, cuyas eventuales limitaciones deben ser interpretadas y aplicadas de forma restrictiva según la doctrina del TC que hemos analizado más arriba, se precisa, además, –más aun, si cabe– prueba en contrario de su licitud, con todas las garantías y medios procesales oportunos, pues en caso de que, finalmente, la sentencia declarase la licitud de la huelga, los daños originados por las medidas cautelares con su paralización son los que, en realidad, podrían llegar a ser de imposible reparación o indemnización, como se ha anticipado más arriba al hablar de la efectividad de la huelga y de la importancia del *momentum*.

Mientras no pueda estimarse que el objetivo, contenidos o desarrollo de la huelga es manifiestamente ilícito o abusivo por sí mismo, habrá de entenderse, necesariamente, que forma parte del contenido esencial del derecho de huelga que los sujetos legitimados puedan convocarla cuando estimen más oportuno y que el ejercicio del mismo pueda provocar daños sobre los intereses empresariales y el de sus clientes y/o usuarios del servicio (con los debidos servicios mínimos si se trata de servicios esenciales para la comunidad), debiendo considerarse las medidas cautelares que en sede judicial que traten de proteger estos intereses, impidiendo el desarrollo de la huelga, vulneradoras del art. 28.2 CE. Pues, además, –como he venido afirmando– la preocupación por no originar daños a la empresa no puede impedir el ejercicio de un derecho fundamental (salvo si existen evidencias irrefutables de que estamos ante manifestaciones que no puedan entenderse comprendidas dentro del mismo), pues la ponderación de los bienes jurídicos en juego siempre estará a favor de este. Como afirmó la STC 11/1981, con relación al art. 37.2 CE y al cierre patronal, un simple derecho cívico (en este caso –como se avanzó más arriba– se trataría de la libertad de empresa del art. 38 CE tutelada por las medidas cautelares y no del derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 CE del que estas derivan) no puede impedir un derecho fundamental.

Por otro lado, la protección de los intereses de los usuarios debe reconducirse a la fijación de servicios mínimos siempre que, conforme al propio art. 28.2 CE, se trate de servicios esenciales para la comunidad. Por lo que, asimismo, salvo supuestos de ilegalidad manifiesta de la huelga, resulta exorbitado justificar medidas cautelares limitadoras del entero desarrollo de la misma sobre la pretendida protección de dichos intereses.

Finalmente, la eventualidad de que posteriormente pueda quedar demostrado, tras el completo desarrollo del proceso declarativo, que la huelga fue ilegal, no es óbice para estas conclusiones, en la medida en que la tutela de los intereses empresariales podrá realizarse a través correspondiente indemnización de daños y perjuicios por quienes puedan ser considerados sujetos responsables, en los términos del art. 5 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS). Y sin que deba soslayarse el importante elemento que, a estos efectos, aporta el hecho de que, durante el desarrollo de la huelga, el ordenamiento jurídico permite limitar los daños empresariales exorbitantes –en los supuestos en que procede su utilización– por la vía del cierre patronal defensivo previsto en el art. 12 del RDLRT 17/1977, de 4 de marzo, derivado el art. 37.2 CE. Todo ello sin perjuicio de las medidas disciplinarias que, a posteriori, pueda ejercitar el empresario –incluido, en su caso, el despido– una vez declarada la ilegalidad de la huelga.

En definitiva, que el primero de los pronunciamientos (Auto AN de 14 de mayo de 2015) basara su decisión en una convocatoria de huelga de cuyos términos eventualmente se *podía* desprender directamente su ilegalidad (por novatoria), no puede ser entendido como que este constituya el precedente que justifique, con carácter general, para toda la serie de pronunciamientos posteriores, que sea lícito paralizar automáticamente huelgas por el mero de estar en peligro el interés empresarial, puesto que este debe ceder frente al ejercicio de un derecho fundamental cuyo contenido esencial, precisamente, consiste en esto: en limitar colectivamente la actividad laboral de los trabajadores, con mayor o menor incidencia para la actividad empresarial, según el grado de éxito o efectividad de la huelga, con los consiguientes eventuales perjuicios para el interés empresarial.

Por todo lo dicho, se echa en falta y resulta deseable y necesario, a la vez que perentorio, un pronunciamiento del TC sobre el fondo de este asunto,¹⁶ evitando que se automatice a futuro la adopción de estas medidas que, salvo en muy excepcionales casos, serán gravemente vulneradoras del derecho fundamental de huelga.

Asimismo, es preciso –no sólo por las cuestiones controvertidas asociadas a este asunto, sino también por muchas otras pendientes– que, por fin, el legislador tenga el arrojo de acometer una regulación global del fenómeno de la huelga con una norma postconstitucional con el debido rango de Ley Orgánica. Con relación al asunto tratado en este estudio, sería deseable que dicha norma incorpore una serie de criterios que delimiten cuáles son los contornos y requisitos mínimos, verificables apriorísticamente en

¹⁶ Como recuerda Lahera Forteza (2015, p. 336), la sentencia 148/1993, de 29 de abril, que citó el propio Auto de la AN de 14 de mayo de 2015, es el único pronunciamiento hasta la fecha del TC sobre una medida cautelar con relación a la huelga, y prevaleció este derecho fundamental.

un examen preliminar, que configuran una huelga legal, y cuya concurrencia impediría la adopción de estas medidas cautelares. Sólo en el caso que de dicha valoración apriorística se desprendiera de manera flagrante e indubitada que el proceso huelguístico en cuestión no reúne tales condicionantes mínimos podría entenderse que no se trata de una huelga realmente y, entonces, al no gozar de las garantías propias de este derecho fundamental, nos encontraríamos ante actuaciones que deberían ceder frente a la protección del interés empresarial en juego, mediante la adopción de medidas cautelares u otras.

6. Bibliografía citada

- BAYLOS GRAU, Antonio, 2015. Sobre la suspensión de la huelga de los futbolistas. En *Según Antonio Baylos...* [en línea] Disponible en: <https://baylos.blogspot.com/2015/05/sobre-la-suspension-de-la-huelga-de-los.html> [consulta: 23 de octubre de 2023]
- BLASCO PELLICER, Ángel Antonio. Las medidas cautelares en la LRJS: especialmente en procedimientos de extinción del contrato del art. 50 del ET. En: NORES TORRES, Luis Enrique (coord.): *Problemas actuales del proceso laboral: Homenaje al profesor José M^a Goerlich Peset con ocasión de sus 25 años como Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Valencia: Tirant Lo Blanch. 2020, 255-278.
- CABEZA PEREIRO, Jaime, 2015. Me gusta el fútbol, pero no tanto. En *Caderno Social Periférico*. [en línea] Disponible en: <http://conjaimecabeza.blogspot.com/2015/> [consulta: 23 de octubre de 2023]
- CARNELUTTI, Francesco. *Derecho y proceso*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América. 1971.
- ESCRIBANO GUTIÉRREZ, Juan. Derecho de huelga, ius variandi y esquirolaje tecnológico. *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 139, 2017, 217-228.
- FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Sonia ¿Qué se suspende: el campeonato de fútbol o el derecho de huelga? *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 44, 2016, 265-276.
- LAHERA FORTEZA, Jesús. La huelga del fútbol en fuera de juego (Auto de la Sala Social de la Audiencia Nacional 14 de mayo 2015). *Derecho de las Relaciones Laborales*, 3, 2015, 330-337.
- MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús. La tutela cautelar en la jurisdicción social. *Revista española de derecho del trabajo*, 194, 2017, 23-53.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. Poder en el fútbol y derecho de huelga: ¿Un «uso estratégico antihuelga» de la justicia social cautelar? *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. *CEF*, 387, 2015, 5-14. <https://doi.org/10.51302/rtss.2015.2652>
- MORALES SANCHO, Guillermo A. 2016. La huelga futbolística. Suspensión cautelar del derecho fundamental de huelga (art. 28. 2 CE). A propósito del Auto de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 14 de mayo de 2015. En *Research Gate*.

- Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/297759816_La_huelga_futbolista. [consulta: 23 de octubre de 2023] DOI:10.13140/RG.2.1.2868.9040.
- NAVARRO SERRANO, Antonio. El derecho de huelga: ¿es posible acordar como medida cautelar la suspensión de la huelga cuando se cuestiona si ésta es ilegal? Comentario al Auto de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 14 de mayo de 2015. *Revista Aranzadi Doctrinal*, 7, 2015, 119-124.
- ROQUETA BUJ, Remedios. La suspensión de la huelga de los futbolistas como medida cautelar. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 47, 2015, 27-45.
- ROQUETA BUJ, Remedios. El reglamento del plan de ahorro de los futbolistas. *Revista Aranzadi de Derecho de Deporte y Entretenimiento*, 65, 2019, 27-45.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente. Suspensión cautelar de huelga novatoria (el conflicto futbolístico). *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 176, 2015, 17-34.