



:: [portada](#) :: [España](#) ::

20-03-2017

El derecho de huelga en peligro

Victor Arrogante

Rebelión

p { margin-bottom: 0.25cm; direction: ltr; color: rgb(0, 0, 0); line-height: 120%; }p.western { font-family: "Times New Roman",serif; font-size: 12pt; }p.cjk { font-family: "Times New Roman",serif; font-size: 12pt; }p.ctl { font-family: "Times New Roman",serif; font-size: 12pt; }a:visited { color: rgb(128, 0, 128); }a.western:visited { }a.cjk:visited { }a.ctl:visited { }a:link { color: rgb(0, 0, 255); }A propósito de la sentencia del Tribunal Supremo sobre el derecho de huelga, al admitir el recurso de una empresa especializada en alquiler de andamios y anulando la sentencia de la Audiencia, que, en noviembre de 2016, daba la razón al sindicato CGT. Es un grave ataque de la Justicia al ejercicio del derecho de huelga. Todo parece que legaliza a los esquiroleros, al abrir la puerta a que los efectos de una huelga puedan ser neutralizados mediante la subcontratación de otra empresa. Es una interpretación más en la jurisprudencia sobre el derecho a la huelga y me temo que rozando lo inconstitucional.

Dice UGT que [El Tribunal Supremo no ha cambiado de criterio respecto al derecho de huelga](#). «El derecho de huelga efectivamente pudo haber sido vulnerado por las empresas subcontratistas, pero este debate, que no se determina en la demanda, rigurosamente, y por cuestiones formales, no lo analiza el TS aunque apunta una cierta interpretación sobre hasta dónde llegaría la especial vinculación entre empresas a la hora de proteger el derecho de huelga». El derecho de huelga cuenta con una «amplísima, rotunda y pacífica doctrina jurisprudencial constitucional».

La [Constitución en su artículo 28.2](#) reconoce «el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses» estableciendo, que la ley que regule el ejercicio de este derecho, establecerá las garantías precisas para asegurar «el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad». No hay que confundir, mantener los servicios esenciales de la comunidad, con defender los intereses de una empresa, contra la que se ejerce la huelga en defensa de legítimos intereses de los trabajadores.

El artículo citado de la CE, recoge los dos derechos de autotutela de los que disponen los trabajadores en el Estado social para defender sus intereses, como la parte más débil de la relación, frente a la parte económicamente más fuerte, el empresario: la libre sindicación y el derecho de huelga. Además queda conectado con el artículo 7, que reconoce a los sindicatos centralidad en las relaciones laborales y, en general, en la vida económica y social.

En la historia de España, ninguna de sus constituciones, salvo la de 1931, han reconocido la libertad sindical. La de la Segunda República lo hizo sucintamente, proclamándola, junto con el derecho de asociación. En la Constitución de 1978, por primera, queda proclamado el derecho de huelga, que ahora podría verse limitado por la sentencia del Supremo. En la Segunda República, Largo Caballero, como ministro de Trabajo, impulsó la reforma de las relaciones laborales. La ley de 27 de noviembre de 1931, estableció que tanto la huelga como el *lockout* - cierre patronal - , eran ilegales, si se realizaban contra lo dispuesto en los acuerdos de conciliación o en los laudos arbitrales. El Código Penal de 1932 dejó de considerar la huelga como delito de sedición, que se



penaba en el CP de 1928.

El movimiento obrero, desde su nacimiento organizado, ha utilizado la Huelga General y la Huelga General Revolucionaria o Política como último recurso para conseguir sus objetivos: reivindicar mejores condiciones de trabajo y derechos laborales, y en particular ante reconversiones económicas e industriales, o crisis económicas y financieras. También se han convocado para subvertir el sistema o para luchar en favor de un modelo social más justo.

En 1855, el gobierno del general Espartero, sufrió la que podría nominarse como la primera huelga general en España; y no podemos dejar de recordar la «Huelga General Revolucionaria» de 1917, o la que se organizó con la Revolución de Asturias en 1934. Después de 1939, las tinieblas franquistas, hicieron imposible cualquier tipo manifestación política, social o sindical y mucho menos huelgas generales.

El derecho de huelga comprende la facultad de sumarse o no sumarse. Implica la suspensión unilateral del contrato de trabajo, perdiendo trabajador el salario correspondiente a los días de huelga y cesando la obligación empresarial de cotizar a la Seguridad Social. La huelga no extingue el contrato de trabajo y limita los derechos del empresario que ni podrá contratar trabajadores foráneos ni cerrar la empresa, salvo las excepciones contempladas en la ley ([Real Decreto-Ley 17/1977](#)).

Durante la Transición, hubo algunos conflictos sindicales sin mayor relieve, pues todo estaba centrado en el diseño del modelo de convivencia democrática. No es hasta el 14-D en 1988, cuando se convocó la primera huelga general de la democracia y contra un gobierno socialista. Se convocó contra una reforma en el mercado laboral, que abarataba el despido e instauraba unas condiciones de contratación para jóvenes, calificadas desde entonces como contratos basura. El seguimiento fue masivo y doloroso para muchos socialistas que tuvimos que optar entre secundar al partido o al sindicato. Significó la ruptura de las relaciones fraternales históricas entre UGT y el PSOE.

El célebre decretazo de José María Aznar en 2002, provocó la huelga general del 20-J. Una reforma laboral que recuerda a la actual. Imponía un nuevo modelo de despido; obligaba al desempleado a aceptar un empleo, hasta a 30 kilómetros de su residencia habitual; permitía ofertar un puesto de trabajo diferente a la profesión del desempleado y retiraba el subsidio a quienes rechazasen tres veces una oferta del Inem. La huelga tuvo una lectura más política que social. Este decretazo fue declarado inconstitucional por el Tribunal Constitucional en 2007, cuando Zapatero ya lo había derogado en 2004. Otra Huelga General «Política» se convocó en 2003, contra Aznar y la participación de España en la guerra de Irak.

José Luis Rodríguez Zapatero vivió su propia huelga general contra una reforma laboral en 2010, impuesta por las circunstancias de la crisis económica y las presiones que desde Europa comenzaban a llegar. Esta huelga de escaso éxito, permitió a los ciudadanos expresar su malestar por la deriva política del gobierno. Sólo dos meses después de la huelga, con la pérdida de las elecciones catalanas, se escenificó la caída en desgracia del PSOE y anticipó el descalabro



socialista, consumado el 20-N.

Cuando Mariano Rajoy dijo en Bruselas, que la reforma laboral le iba a costar «una huelga general» sabía lo que decía. El 29-M, apenas cuatro meses después del triunfo del PP en las elecciones generales de 2012, Rajoy sufrió la huelga vaticinada por él mismo. Nunca una huelga general estuvo tan bien motivada, contra una reforma que rompe el sistema actual de relaciones; que convierte el despido en un recurso fácil, rápido y barato; y que elimina derechos adquiridos y pactados en los convenios colectivos. Un 14 de Noviembre de 2014, los sindicatos CCOO y UGT y las 150 organizaciones que constituyeron la Cumbre Social, convocaron otra Huelga General, con razones suficientes para convocarla y el Gobierno rectificara sus políticas económicas de austeridad y recortes y sus medidas antisociales.

Para el ejercicio del derecho de huelga se exige la concurrencia de varios requisitos: acuerdo expreso de declarar la huelga por quien tiene facultad para ello (trabajadores a través de sus representantes o directamente por los trabajadores) preaviso al empresario y a la autoridad laboral, comunicando las reivindicaciones de la huelga, y formación de un comité de huelga. A éste corresponderá garantizar los servicios necesarios para la seguridad de personas y cosas y el mantenimiento de las instalaciones y materias primas para la posterior reanudación de la actividad.

La Ley establece los límites del ejercicio del derecho. Se declaran abusivas las huelgas rotatorias en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en la régimen de trabajo distinta a la huelga. También se consideran ilegales las huelgas sostenidas por motivos políticos o con otra finalidad ajena al interés profesional de los afectados, las de solidaridad si no hay interés profesional que sostener, las que se propongan alterar lo pactado en convenio colectivo durante la vigencia del mismo.

El Tribunal Constitucional en [STC 26/1981](#) expresa una caracterización finalista y casuística de los servicios esenciales o servicios mínimos, que exige ponderar, caso por caso, la extensión material y personal de la huelga, su duración y demás circunstancias, así como las concretas necesidades del servicio y, sobre todo, la naturaleza de los derechos y bienes constitucionalmente protegidos sobre los que la huelga repercute. Lo esencial no es la de la actividad industrial o mercantil afectada por la huelga, sino la de los derechos o bienes constitucionales a los que sirve la actividad interrumpida.

Los gobiernos caen tras la celebración de elecciones o por la pérdida de confianza en el Parlamento; las sentencias de los Tribunales de Justicia se modifican por la existencia de leyes justas que garanticen el ejercicio de los derechos en libertad y frente a la injusticia, huelga general.

Los trabajadores y trabajadoras y la ciudadanía en general, tienen que seguir demandando acciones políticas contra los ataques a derechos constitucionales, que pretenden coartar los derechos y libertades y frustrar los avances en las condiciones de trabajo y en el mantenimiento del Estado de Bienestar.



@caval100

Rebelión ha publicado este artículo con el permiso del autor mediante una [licencia de Creative Commons](#), respetando su libertad para publicarlo en otras fuentes.