

Declaración de CC.OO. y U.G.T. sobre el ejercicio de la huelga en los servicios esenciales

Servicios mínimos

A lo largo de la historia, la huelga ha sido un instrumento esencial de los trabajadores para avanzar en sus derechos y hacer posible el progreso social.

El derecho de huelga es consustancial a la sociedad democrática y sin él no existe verdadera libertad sindical. Así lo reconocen tanto las modernas constituciones como la O.I.T. y está reflejado en convenciones internacionales.

Partiendo de esa convicción, CC.OO. y U.G.T., como sindicatos que integran la defensa de los intereses concretos de los trabajadores con sus intereses generales en la sociedad, tienen la vocación de armonizar el ejercicio de este derecho con la prestación de servicios esenciales para la comunidad.

Hay que resaltar cómo, con frecuencia, se producen o exacerban los conflictos como consecuencia de la falta de cumplimiento por parte empresarial del deber de negociar. Por ello, la exigencia de éste debería constituir una prioridad a la hora de disminuir o evitar la conflictividad en el futuro.

La práctica de fijación unilateral de servicios mínimos ha generado, en muchas ocasiones, conflictos innecesarios con repercusiones negativas tanto para los usuarios del servicio en cuestión como para los trabajadores en conflicto. Los abusos en la fijación del nivel de servicios mínimos ha contribuido a su descrédito y, en determinados casos, a su rechazo por quienes deben cumplirlos. U.G.T. y CC.OO. defendemos principios equilibrados, potenciando iniciativas de autorregulación junto con procedimientos equitativos para la fijación de servicios, basados en la negociación y, en su caso, el arbitraje, de tal forma que se compatibilicen el derecho de huelga con los derechos esenciales de los usuarios.

Se trata de sustituir la arbitrariedad por el acuerdo.

Este compromiso debiera ceñirse a los problemas derivados del ejercicio de la huelga en los servicios esenciales de la comunidad, porque es sobre todo en la fijación de los servicios mínimos donde se han producido disfunciones, en algunos casos, graves. Sin embargo, estas disfunciones no se han dado en el ejercicio de la huelga en el resto de los sectores. En resumen, el ámbito debe circunscribirse a los servicios esenciales, sin replantear hoy toda la regulación de la huelga, abriendo innecesariamente cuestiones polémicas y rompiendo consensos logrados.

En este sentido, debemos evitar la confusión interesada que se está pretendiendo fomentar sobre una supuesta falta de regulación de la huelga en nuestro país. Por el contrario, tenemos una de las normativas más prolijas y duras de Europa. La ley italiana de 1.990 (que con frecuencia se cita), entre otras cosas, prohíbe los despidos por huelga, algo mucho más favorable a los trabajadores que la situación existente en España.

Consideramos, además, que no es positivo alentar ideas sobre los efectos demiúrgicos que pueda tener cualquier nueva regulación de la huelga. Ninguna norma ni código de

autorregulación ha logrado acabar con las huelgas de quienes se niegan a respetar las normas. Ello sólo puede ser fruto de un consenso social y de un fortalecimiento de sindicatos responsables. La mayor y fundamental garantía de un ejercicio responsable de la huelga radica en una potenciación sindical.

Cualquier intento de nueva regulación del derecho de huelga sin tener en cuenta a los trabajadores como depositarios del mismo y el papel de los sindicatos representativos como armonizadores de intereses, y donde la autoridad gubernativa se siga reservando la facultad unilateral de fijar derechos mínimos, carecería de eficacia social. Si, además, se aborda con vocación restrictiva, generaría todavía mayores tensiones laborales en vez de limitarlas y, si se pretendiera un recorte del derecho fundamental de huelga, ello tendría gravísimas consecuencias sociales.

Por eso, rechazamos que se pretenda realizar una reforma de precipitación y menos fomentando un clima social que es producto de alguna huelga abusiva que los sindicatos no sólo no hemos promovido sino que hemos contribuido a solucionar. De la misma forma nos oponemos a cualquier modificación que regule el derecho de huelga, todavía más restrictivamente.

En todo caso, U.G.T. y CC.OO. pretendemos avanzar en la elaboración de una propuesta sindical que racionalice el derecho de huelga en los servicios esenciales de la comunidad. Para ello, resulta capital aumentar el protagonismo de los sindicatos representativos acorde con la cultura sindical más responsable, introducir elementos de autorregulación en el desarrollo de la huelga y sentar las bases para una nueva regulación pactada y equitativa. En tal sentido adelantamos los siguientes criterios:

a) La exigencia de mantener las prestaciones básicas en todo servicio esencial para la comunidad, mediante la adopción de un mecanismo para la fijación de servicios mínimos junto al derecho fundamental de huelga que garantice también los derechos de los usuarios.

b) La necesidad de dar la máxima publicidad a la convocatoria, en orden a dotar de una información exhaustiva y precisa a los usuarios del servicio, tanto de los motivos de la huelga como de la posición de las partes y de los servicios mínimos que se van a realizar. Para ello, las organizaciones sindicales convocantes se comprometen a realizar un preaviso social de la huelga, con el amparo institucional necesario, y con la suficiente antelación respecto del inicio de la misma.

c) La garantía en el cumplimiento de los servicios mínimos, para lo que sería fundamental su fijación negociada y, en caso de falta de acuerdo, el sometimiento a un procedimiento de equidad para lo que proponemos un sistema de solución arbitral.

Sobre la base de estos compromisos, CC.OO. y U.G.T. con la colaboración de expertos de prestigio en la materia, tenemos la voluntad de desarrollar una propuesta que venga a resolver, de una vez por todas, la problemática de los servicios mínimos que aseguren los servicios esenciales de la comunidad.