

Confederación

La ley de huelga

Las organizaciones sindicales CC.OO. y U.G.T., han llegado a un acuerdo con el Grupo Parlamentario Socialista en torno a un texto para la regulación del derecho de huelga, que viene a modificar radical y sustancialmente el contenido del Proyecto de Ley Orgánica de Huelga y medidas de Conflicto Colectivo presentado por el Gobierno y publicado en el Boletín Oficial de las Cortes de fecha 1 de junio de 1.992. El nuevo texto, que incorpora el acuerdo, representa por su origen, filosofía y contenidos, una regulación del derecho de huelga nueva y netamente diferenciada del proyecto del Gobierno.

DE LA PREPOTENCIA A LA NEGOCIACIÓN

Así, si denunciábamos dicho proyecto por haberse gestado al margen de y contra los legítimos titulares de las facultades colectivas del derecho de huelga, ahora se alumbra una regulación, negociada precisamente con dichos titulares, que tiene en cuenta los intereses de los trabajadores en general y pretende armonizarlos con los derechos de los usuarios, a través de mecanismos que refuerzan el principio de autonomía colectiva, recogido en el artículo 37 de la Constitución.

Asimismo, el proyecto del Gobierno estaba animado por una filosofía profundamente conservadora, que, alejada de la doctrina del Tribunal Constitucional, pretendía restringir y limitar el ejercicio de un derecho fundamental - el cual se situaba "bajo sospecha"- con un reforzamiento intolerable de los instrumentos punitivos y sancionadores para los titulares individuales y colectivos del ejercicio del derecho de huelga.

El nuevo texto, en la línea más avanzada de la doctrina constitucional, pretende un desarrollo armónico y promocional del derecho de huelga, tutelando y protegiendo su legítimo ejercicio.

LO BUENO, SI BREVE...

El texto acordado con los sindicatos es algo nuevo y radicalmente distinto del proyecto del Gobierno, incluso en su propia estructura: de un proyecto extenso y farragoso de 44 artículos, se pasa a un articulado más preciso, breve y claro de 24 artículos, de incluir en la regulación, el cierre patronal y los procedimientos de solución de conflictos colectivos, se pasa a una regulación de carácter estrictamente orgánico y, por lo tanto, limitada exclusivamente al desarrollo del derecho de huelga.

En consecuencia, la comparación con el proyecto del Gobierno no ofrece excesivo interés práctico, ya que, a la postre, supondría un ejercicio de mera autocomplacencia por lo conseguido, que nos alejaría de la realidad y tan sólo serviría para constatar y cotejar "las maldades originales" del proyecto.

Por el contrario, es necesario realizar un estudio comparado, entre la regulación vigente y lo que sería la futura regulación, pues ello nos permite, en primer término, tener una visión de lo realmente conseguido en materia de ejercicio del derecho de huelga y, en segundo lugar, nos sirve como documento de análisis e informativo hacia nuestros delegados.

EL HOY Y EL MAÑANA

Con carácter previo al estudio comparado y sistemático, conviene señalar algunas cuestiones, empezando por las de carácter general.

1. El acuerdo alcanzado supone un paso adelante importante en la regulación del derecho de huelga en nuestro país, generando en consecuencia una norma legal más respetuosa y promocional con el ejercicio del derecho que la normativa actualmente en vigor.

2. En relación con la regulación de carácter general, se logran avances significativos en materia de definición de huelga, ámbito de ilegalidad, huelgas-respuesta, derecho de reunión, facultades de los piquetes, servicios de seguridad y mantenimiento, tutela del derecho, infracciones y sanciones y orden jurisdiccional competente.

3. En el ámbito de los servicios esenciales, dado el carácter nuclear y básico, que para el Gobierno y la propia sociedad, tiene el conflicto en estos sectores, los avances conseguidos aún siendo significativos ofrecen una lectura más compleja.

LOS SERVICIOS ESENCIALES

Es evidente, que con respecto a la situación actual, el acuerdo en lo que hace referencia a servicios esenciales es globalmente positivo. Así, aspectos como la definición de servicio esencial, lista cerrada de sectores, establecimiento del principio de autonomía colectiva, introducción de una Comisión de mediación, fijación de las partes negociadoras, unidad jurisdiccional, etc., son todos ellos avances novedosos, en relación con una situación caracterizada por la unilateralidad gubernativa, la indefinición y elasticidad del concepto de servicio esencial y la lentitud e ineficacia práctica de las resoluciones judiciales recaídas en esta materia.

No obstante, parece claro que en suerte a servicios esenciales, existe una segunda fase - la negociación del instrumento legal desde la perspectiva sindical y social-.

Esta segunda fase "convencional-legal" requiere y exige forzosamente, cambios importantes en la cultura sindical, y en nuestra opinión también -y de forma más acusada- en la concepción y posicionamiento de la autoridad gubernativa.

LA AUTORIDAD GUBERNATIVA

Esta debe romper con una inercia muy peligrosa que, a través de diferentes mecanismos, la ha llevado a posiciones contrarias al libre ejercicio del derecho de huelga, situándose en

posición de parte beligerante en el conflicto y no en su auténtico papel de garante de los intereses generales de los ciudadanos y de neutral armonizador de diferentes derechos en colisión.

Si la autoridad gubernativa -en su máximo nivel, tal y como queda en el acuerdo alcanzado- no genera un clima de confianza, basado sí, en el respeto a los derechos fundamentales de los usuarios, pero también en el derecho fundamental de huelga, y si dicho clima no se irradia a las diferentes administraciones públicas encargadas del servicio, las posibilidades reales de la denominada 2ª fase o de negociación de los acuerdos serán muy limitadas. Si en la práctica, se vulnera el principio de autonomía colectiva - elemento central y nodal de todo el sistema- tenemos el peligro de que, en el ámbito de los servicios esenciales, el edificio no llegue a cubrirse y termine su construcción con una cobertura artificial que no resuelva el conflicto central: la convivencia y armonización real del ejercicio del derecho de huelga con otros derechos también fundamentales de los ciudadanos.

CAMBIAR EL PASO

Por último, en materia de servicios esenciales, las organizaciones sindicales deben también cambiar el paso y, desde la responsabilidad, tomar una posición activamente negociadora, elaborando propuestas desarrolladas y en ocasiones complejas en cada uno de los sectores y actividades correspondientes; propuestas que exigirán, en su caso, medidas explícitas de auto-limitación y códigos de conducta concretos, que habrán de tener en cuenta múltiples factores y circunstancias.

Sin una clara y decidida voluntad negociadora, por parte de los sindicatos más representativos, tampoco podrá resolverse el grave problema de la conciliación del derecho de huelga con otros derechos fundamentales. Esta situación no sólo redundaría en perjuicio de los usuarios, sino también de los propios sindicatos que, de una parte, entraríamos en grave contradicción con nuestros propios planteamientos -expresados en la propuesta sindical- y de otra, perderíamos una gran oportunidad en orden a demostrar a la sociedad nuestra voluntad inequívoca de resolver la grave situación que se arrastra en este ámbito de los servicios esenciales.

Antes de entrar en el estudio comparado, querría señalar que el acuerdo alcanzado, permitirá una nueva regulación del derecho de huelga, que va a condicionar de forma positiva todo el sistema de relaciones laborales, desde la negociación colectiva hasta el propio poder de dirección empresarial -que se verá recortado o reducido- generando, toda una serie de posibilidades reales, en orden al incremento del poder de presión y negociación de los sindicatos y, en definitiva, situando a éstos en mejores condiciones para la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.