

## **La (inexistente) Ley de Huelga española** **Un vacío legal consensuado**

La normativa legal por la que se rige el ejercicio de huelga en el marco de las relaciones laborales, hasta ahora, se recoge en un Real Decreto-Ley de 1977. Desde entonces, ha habido algunos intentos de elaborar una Ley de Huelga, sobre todo, para regular los servicios mínimos, pero por razones coyunturales y tácticas, en cada momento, Gobierno, sindicatos y patronal han preferido dejar las cosas como estaban; es decir, atenerse al Real Decreto-Ley de 1977.

Algunas de las cuestiones más relevantes del citado Real Decreto se refieren, por ejemplo, a la declaración de huelga, que puede hacerse por medio de los representantes de los trabajadores, quienes podrán adoptar la decisión siempre que haya una asistencia de, al menos, el 75% de los representantes, o bien podrán ser los trabajadores directamente quienes convoquen la huelga. En este caso, es necesario que el 25% de la plantilla decida someter a votación la huelga. La votación habrá de ser secreta y la convocatoria de la huelga se decidirá por mayoría simple. La composición del comité de huelga no podrá exceder de doce personas y la notificación de la huelga se deberá hacer por escrito, al menos, con cinco días naturales de antelación a su fecha de iniciación. Cuando la huelga afecte a servicios públicos, el preaviso ha de ser, al menos, con diez días de antelación.

La ley actual exige el respeto de la “libertad de trabajo” de quienes no se sumen a la huelga, mientras que “los trabajadores en huelga podrán hacer publicidad de la huelga, en forma pacífica, y recoger fondos sin coacción alguna”. Por su parte, el comité de huelga tiene que garantizar “la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y las cosas” (mantenimiento de locales, maquinaria, etc.), aunque es el empresario quien decide las personas que deben prestar esos servicios. Por otro lado, mientras dure la huelga, “el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuvieran vinculados a la empresa”.

Además, el artículo séptimo del citado Real Decreto establece que el ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse sin que los trabajadores ocupen “el centro de trabajo o cualquiera de sus dependencias”. Asimismo, se consideran actos ilícitos o abusivos “las huelgas rotatorias, las que efectúen trabajadores de sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga”. Aprovechando el relativo margen de maniobra que deja abierto para los trabajadores el anterior artículo (ya que el ejercicio abusivo o ilícito de la huelga no comporta necesariamente ilegalidad o responsabilidad penal) es como, por ejemplo, los estibadores de Barcelona llevaron a cabo en 1980 “huelgas selectivas” y socialización del salario que doblegaron a la patronal.

El artículo octavo, sin embargo, establece la posibilidad de que en los convenios colectivos se renuncie al ejercicio de huelga durante el tiempo que sea vigente el convenio colectivo firmado. En el artículo décimo es donde se recogen algunos de los aspectos más conflictivos y que mayor repercusión han tenido con motivo de las huelgas más recientes. Así, “cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas”.

Por último en el undécimo artículo, se hacen constar los casos en los que la huelga es ilegal. De este modo, la ilegalidad de la huelga se produce, entre otros casos, “cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados”, “cuando tenga por objeto alterar, dentro de su periodo de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo”.

Una legislación inconclusa

El Real-Decreto de 1977 sufrió modificaciones, mediante la supresión de algunos párrafos considerados inconstitucionales, como consecuencia de una sentencia del Tribunal Constitucional en abril de 1981. La naturaleza del Decreto-Ley y su pervivencia durante todos estos años hay que entenderla por las especiales circunstancias en que se elabora (comienzo de la transición democrática) y porque los posteriores intentos de modificar sus contenidos no han encontrado las circunstancias adecuadas. De hecho, en 1980 hubo un intento de abordar la cuestión por parte del Ministerio de Trabajo de la UCD (Unión de Centro Democrático), dentro del Estatuto de los Trabajadores, pero decidieron dejarlo de lado, pues podía interferir a la hora de conseguir otros acuerdos con los sindicatos más urgentes en aquellos “años difíciles”.

Posteriormente, el gobierno socialista, que tuvo que hacer frente a dos huelgas generales (en junio de 1985 y diciembre 1989) y hacía frente a un aumento de la conflictividad laboral que evidenciaba una

creciente discrepancia de los sindicatos, incluido el socialista UGT, elabora en 1987 un borrador que restringía considerablemente el derecho de huelga, pero la reacción sindical neutralizó el plan del gobierno. Entonces, se decía que “la mejor ley de huelga es la que no existe”.

En 1991 el Gobierno volvió a plantear la necesidad de una regulación del derecho de huelga, inspirado en la legislación italiana, pero los sindicatos presentaron como alternativa un código de auto-regulación. Mientras se llevaba a cabo el proceso burocrático de discusión, se produjo un cambio en el Gobierno socialista y se olvidó la cuestión. Aquel texto abordaba la fijación de los servicios mínimos de manera que quedasen fijados previamente, además de “cómo y cuándo” se podía convocar una huelga. Fue una oportunidad perdida, en opinión de los gestores sindicales ya que, según reconocía el representante de UGT, una “buena regulación de la huelga beneficia a los ciudadanos y a las grandes confederaciones sindicales”.

Y aquí hay que tener en cuenta que el reforzamiento de las grandes centrales sindicales es una cuestión bastante controvertida. Si, por un lado, reforzar la capacidad de control de las grandes centrales sindicales sobre la población asalariada es un objetivo sobre el que coinciden gobierno, patronal y sindicatos pues, de lo contrario, como se ha venido poniendo de manifiesto en los conflictos de estos últimos años, la proliferación de pequeños sindicatos de empresa o corporativos (pilotos de aviación, controladores, conductores de trenes, etc.) confiere a un pequeño núcleo de trabajadores una gran capacidad de colapso del proceso de reproducción social, por otro, confiere una cuota de poder en el marco de representación institucional que consideran excesiva en la derecha y, también, algunos sectores del PSOE.

Así, pues, nos encontramos con una situación en la que el derecho de huelga se articula sobre el Real-Decreto de 1977 al que se ha ido añadiendo la jurisprudencia posterior basada en las resoluciones judiciales de algunos conflictos laborales. Sin embargo, aunque hasta ahora ha habido un cierto consenso entre Gobierno, patronal y sindicatos para no abordar la elaboración de una nueva Ley de Huelga, cada vez que hay una movilización de trabajadores que paraliza algunos servicios con gran impacto social (transporte de mercancías, de viajeros, servicio municipal de limpieza, etc.) se reactiva la discusión acerca de la necesidad de regular el derecho de huelga.

Es así como en diciembre pasado, el presidente de la organización patronal española (CEOE) hizo un llamamiento para reformar la Ley de Huelga con el fin de resolver algunas “lagunas importantes” que lleven a “una regulación más eficaz del ejercicio del derecho de huelga”. Además, señalaba que en la nueva Ley debería contemplarse la manera “de evitar la coacción bajo la necesidad sindical de informar a los trabajadores del conflicto, y cómo se actúa de manera más rigurosa y eficaz en aquellas huelgas que afecten a los servicios de interés esencial para la sociedad”.

Algunos comentarios

Desde luego, son varias las razones que pueden explicar el “retraso” legislativo de la regulación del derecho de huelga. Entre ellas, como se ha mencionado más arriba, estaría la situación socio-política de los primeros años de la denominada transición democrática. En esos primeros años, una intervención restrictiva sobre el derecho de huelga hubiera sido interpretada por los trabajadores como un intento de pervivencia de las leyes represivas de la Dictadura, lo que haría perder legitimidad a quienes se declarasen explícitamente a favor de una definición restrictiva del derecho de huelga. Por otro lado, el pacto mismo de la transición había involucrado a los principales aparatos sindicales (UGT, CCOO y USO), de manera que fueran ellos quienes se encargaron de imponer las restricciones necesarias para garantizar el orden en el sistema productivo y de servicios. Eran años en los que los sindicatos se ocupaban de predicar e imponer a los trabajadores los sacrificios necesarios para “salvar la economía nacional”, que había salido maltrecha de las luchas obreras contra la Dictadura. Eran, pues, los sindicatos mayoritarios (UGT y CCOO) quienes se encargaban de la regulación de los conflictos, es decir, de la desmovilización y desviación de la conflictividad laboral, como se puso de manifiesto durante la denominada “reconversión industrial”.

A mediados de los años ochenta, los intentos por elaborar una ley de huelga tampoco encontraron una coyuntura favorable, ya que el Gobierno socialista y el sindicato afín, UGT, atravesaban una fase de disensión (a causa del proyecto de ley de reforma de la seguridad social y las pensiones) que llevó a una convergencia de los dos grandes sindicatos (UGT y CCOO) para la convocatoria de dos huelgas generales. Ese clima de relativa tensión, desaconsejaba abordar una cuestión tan espinosa como la ley de huelga.

En fin, si esas fueron algunas de las razones que motivaron el aplazamiento de la legislación sobre la huelga, otras son las razones que llevan ahora a reactivar la discusión acerca de la necesidad de una regulación del derecho de huelga.

A lo largo de las dos últimas décadas se ha fomentado una mentalidad desde los medios de adoctrinamiento de masas (prensa, radio y televisión) en el sentido de presentar las acciones reivindicativas de los trabajadores y las huelgas como acciones contra la normalidad cívica consensuada por lo que se podría denominar frente del orden democrático, que incluye medios de información,

partidos, sindicatos, organizaciones vecinales, ONG, etc. Esto es algo perceptible especialmente en el lenguaje utilizado para informar de los conflictos laborales durante la reconversión industrial. De la legitimidad de las luchas sociales de la clase obrera durante el franquismo, reconocida por la prensa liberal capitalista, se había pasado en los años ochenta a la consideración de los conflictos laborales como problemas de orden público (astilleros, por ejemplo) y actos contrarios a los principios democráticos.

En otros casos, la descalificación de las reivindicaciones y de los propios trabajadores adoptaban la forma abierta de la acusación de “trabajadores privilegiados”, como en el caso de los estibadores portuarios. Se consolidan, así, un discurso y una práctica desmovilizadora que presentan toda acción reivindicativa de los trabajadores como contraria a la economía nacional. Asimismo, en el colmo de la sinrazón, se califica de insolidaria (¡) la reivindicación de aumentos salariales porque, según los sindicatos, la congelación de los salarios contribuye a “crear empleo”. Todo ello induce una creciente criminalización de las huelgas como actos contrarios al legítimo orden ciudadano dominante.

Paralelamente, la inserción del Estado Español en la cadena productiva transnacional como país intermedio, junto con la creciente terciarización de la actividad económica y la elevación de los niveles de consumo, comportan una transformación de la mentalidad en el sentido de una creciente percepción de los individuos como usuarios y consumidores. Esta conversión de productores en usuarios es la base sobre la que se asienta, también, el discurso ciudadanista que se utiliza sistemáticamente contra esos mismos consumidores ciudadanos, cuando dan prevalencia a su condición de trabajadores e inician una acción huelguística que adquiere cierta dimensión.

El “derecho de los ciudadanos” es el lugar común que se invoca cuando la movilización de los trabajadores (especialmente, en los servicios públicos) tiene efectos “negativos” sobre la actividad del resto de la población. Entonces –y ocurre cada vez que hay un conflicto de esas características- los portavoces y propagandistas del denominado frente del orden democrático se vuelcan en denostar las huelgas y movilizaciones que, incluso, no dudan en calificar como el chantaje de los huelguistas contra el conjunto de la sociedad.

Sin duda, los conflictos de estos últimos años (transporte de mercancías, autobuses urbanos, líneas aéreas, servicios de limpieza, controladores aéreos, autobuses urbanos y metro, etc.) evidencian un alto grado de vulnerabilidad en el proceso de reproducción social. Paradójicamente, la descomposición de los grandes complejos fabriles y la reconversión de la población asalariada en el terciario ha generado nuevos focos de conflictividad en donde la acción de un número relativamente reducido de trabajadores puede tener repercusiones en una amplia escala. Hace años, por ejemplo, la huelga de las mujeres (son mayoría) de la limpieza del aeropuerto de Madrid estuvo a punto de ocasionar el cierre del mismo y tuvo repercusiones sobre otros sectores de actividad en muy distintos niveles. Se hacía patente, así, una capacidad estratégica de cooolpaso desmesurada por parte de un colectivo de mujeres sumamente precarizadas (en los estratos más bajos de cualificación profesional y nivel salarial).

Por otra parte, si nos fijamos en las actividades productivas, la práctica extendida de la subcontratación y las técnicas de gestión de la cadena de suministros (*lean production*, JIT) han puesto de manifiesto la enorme vulnerabilidad de un sistema de organización del trabajo que convierte las interrupciones parciales del proceso en huelgas estratégicas, como hemos tenido ocasión de ver en repetidas ocasiones a propósito del sector fabricante del automóvil.

Por todo ello, las declaraciones del presidente de la patronal española el pasado mes de diciembre, quizás sean un indicador de que para el capital ya ha llegado el momento de acometer la revisión de la legislación actual sobre conflictos laborales. Al fin y al cabo, la coyuntura ha cambiado en un doble sentido; aparentemente, la población es receptiva al discurso ciudadanista, por lo que cualquier recorte de los derechos de huelga podrían encontrar una vía de legitimación suplementaria y, además, la fragilidad del ciclo de acumulación empresarial impone como una necesidad de primer orden la máxima garantía de seguridad del flujo productivo, es decir, sobre todos y cada uno de los puntos y segmentos que intervienen en el ciclo de negocio.

Por otra parte, en un documento patronal que ha trascendido hacia el público, entre otras cosas se propone dar prioridad a los acuerdos de empresa sobre los convenios colectivos, lo que vendría a concretar una vieja propuesta de la patronal que ya había manifestado por boca de su presidente en septiembre de 1985. Dada la profunda disgregación existente entre la población asalariada, si se sigue la vía de la negociación sectorial o por empresa, podría dar una ventaja estratégica a la patronal, aunque también entrañaría la posibilidad de obtención de acuerdos y mejoras a escala local o de empresa por parte de pequeños grupos de trabajadores que podría inducir tanto una relativa desestabilización de las relaciones laborales, como una nueva forma de corporativismo a escala de empresa. El hecho es que para los sindicatos, como se apuntaba más arriba a propósito de las declaraciones de uno de los gestores de UGT, podría significar un debilitamiento y una pérdida de influencia real para las “grandes centrales”.

A fin de cuentas, el futuro de los sindicatos y su función en la actual fase de dominación capitalista es algo que se viene cuestionando desde los primeros gobiernos socialistas en los años ochenta. En este

sentido, la discusión sobre una posible ley de huelga vuelve a plantear la discusión en unos términos que quizás no sean muy ventajosos para los gestores de las centrales sindicales. Por otro lado, en muchos conflictos recientes que afectan a los servicios públicos, el Gobierno Civil ha fijado unos servicios mínimos que los huelguistas han considerado abusivos, y que no han respetado, convirtiendo una huelga legal en salvaje. No obstante, es difícil saber cuál es el alcance real del impacto de las huelgas, y del respeto o no de los servicios mínimos, debido a la escasa credibilidad de la información procedente de la prensa y de los sindicatos.

En cualquier caso, las determinaciones reales del ejercicio en el derecho de huelga hay que referirlas a la situación en que se llevan a cabo, en la actualidad, unas relaciones de trabajo que, en virtud de la fuerte precarización (temporalidad y desregulación del mercado laboral) inducen una atomización de la fuerza de trabajo y un reforzamiento de la posición patronal a la hora de ejercer esa particular forma de chantaje que caracteriza toda relación asalariada.

En fin, si ahora se reactiva la necesidad de legislar sobre el derecho de huelga es simplemente para dar cuerpo legal a la capacidad de presión de las empresas sobre los trabajadores, en un contexto definido, por un lado, por una creciente vulnerabilidad del proceso de producción, circulación y acumulación de capital, y por otro, por la debilidad objetiva y subjetiva de una clase trabajadora fuertemente atomizada y sumamente receptiva a la ideología del ciudadanismo.

Corsino Vela, 20 de enero 2004

#### **Resumen:**

Hasta ahora existe un relativo vacío legal respecto a la regulación del derecho de huelga (que se contempla en el Real-Decreto Ley de 1977), como consecuencia de las circunstancias que rodearon la transición de la Dictadura al sistema democrático. Sin embargo, la vulnerabilidad evidenciada en sucesivos conflictos por la nueva organización productiva extendida en el territorio, junto con la proliferación de pequeños sindicatos de empresa o corporativos, dotados de gran capacidad de intervención y colapso, así como la falta de cumplimiento de los servicios mínimos, está activando la discusión acerca de la necesidad de una Ley de Huelga.