La huelga, un derecho amenazado

Revista: Pasos a la izquierda Nº25 (Marzo 2022)

Por **SARA GARCÍA DE LAS HERAS**

El derecho de huelga es el instrumento más potente de la acción sindical y de la defensa colectiva de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. El poder ejercerlo libremente es cada vez más difícil en nuestro país, a lo largo de los últimos años estamos constatando desde USO, cómo este derecho fundamental está siendo atacado y debilitado.

Una de las principales razones es la inseguridad jurídica que genera la precaria y obsoleta regulación de la huelga en nuestro país. El derecho de huelga está regulado en un decreto preconstitucional, el Real Decreto-Ley 17/1977 y, aunque está recogido en el artículo 28.2 de la Constitución Española: *"Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad",* la ley a la que hace referencia nunca se llegó a aprobar.

El desarrollo de este derecho en democracia se ha basado, principalmente, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, por lo que tanto los trabajadores y trabajadoras, como las organizaciones sindicales nos vemos abocadas a acudir a los tribunales para defender el ejercicio de este derecho y obtenemos la respuesta cuando ya es demasiado tarde y el conflicto ha pasado.

El derecho de huelga es el instrumento más potente de la acción sindical y de la defensa colectiva de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. El poder ejercerlo libremente es cada vez más difícil en nuestro país, a lo largo de los últimos años estamos constatando desde USO, cómo este derecho fundamental está siendo atacado y debilitado.

Uno de los temas que más problemas generan y obstaculizan el ejercicio de este derecho, es el establecimiento de los servicios mínimos. Según la mencionada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, establece que deben ser fruto del acuerdo de la empresa con la representación de los trabajadores y, en caso de que el conflicto afecte a servicios esenciales para la comunidad es

la autoridad gubernativa quien debe establecerlos. La realidad a la que nos solemos enfrentar es a servicios mínimos impuestos unilateralmente por la empresa o la administración, que son abusivos llegando a la paradoja de que haya más personas trabajando durante una huelga que en una jornada normal.

Esta situación hace que cunda el desaliento y la desmotivación entre los trabajadores y trabajadoras afectados, que ven como la posibilidad de ejercer presión y secundar la huelga se ve impedida por estos abusos en el establecimiento de servicios mínimos. Además, esta situación se convierte en un bucle enfermizo, ya que, tras denunciar los servicios mínimos, ir a juicio y obtener una sentencia que reconoce el abuso, al volver a convocar una futura huelga, se vuelve a repetir el mismo patrón.

Los servicios mínimos abusivos junto con las diferentes modalidades de esquirolaje que se llevan a cabo por parte de las empresas, son los medios más habituales para evitar que se produzca la paralización de la actividad y el libre ejercicio de este derecho.

La precariedad y la temporalidad, son factores decisivos en el debilitamiento de la lucha colectiva

Estamos percibiendo y denunciando el aumento de prácticas antisindicales y de coacción por parte de empresas y administraciones públicas que no tienen ningún pudor en llevarlas a cabo para evitar que pare la actividad y se visibilice el respaldo a las reivindicaciones que han llevado a la convocatoria de huelga.

La precariedad y la temporalidad, son factores decisivos en el debilitamiento de la lucha colectiva, cuya máxima expresión es el derecho de huelga, el miedo a no ser renovados, a ser despedidos o simplemente la imposibilidad de poder subsistir sin cobrar mientras dure el conflicto hace que sea más complicado tener éxito en una convocatoria de huelga precisamente en los sectores más vulnerables y con mayor precariedad.

A todo lo anterior hay que sumar la desafección hacia el movimiento sindical, el individualismo que se ha establecido en nuestra sociedad y la desaparición de la conciencia de clase, que hace cada día más difícil la movilización.

En este contexto poco alentador, la reciente derogación del artículo 315.3 del Código Penal, es un paso más para que siga habiendo un marco normativo que permita represalias contra las personas que participen en piquetes y de aplicación de una normativa cuyo principal efecto es disuadir a los ciudadanos de ejercer su derecho a la huelga.

En la Unión Sindical Obrera, ante la inminencia de nuestro 12 Congreso Confederal, que se celebrará a finales de marzo, hemos tenido que hacer el ejercicio de reflexión y debate sobre los últimos cuatro años, llegando a la conclusión de que ha sido un periodo de gran conflictividad laboral y judicial, con grandes movilizaciones, huelgas y aumento de prácticas antisindicales por parte de empresas y administraciones, muestra de ello es el aumento del abono de prestaciones de nuestra Caja de Resistencia y Solidaridad (CRS).

USO aprobó la implantación de su Caja de Resistencia y Solidaridad en diciembre de 1984, siguiendo el modelo de la CSC belga que apoyó a nuestra organización durante el proceso. La base de la CRS es la misma que la del movimiento sindical, la solidaridad de todos en beneficio de todos y nació para ser un instrumento necesario para asegurar la defensa de los trabajadores y trabajadoras en caso de huelga y despido y para estimular la afiliación libre y responsable.

Ante el aumento de la persecución sindical, la cobertura de la CRS es un gran apoyo para los compañeros y compañeras despedidos o sancionados por el ejercicio de su libertad sindical y del derecho de huelga.

Uno de los ejemplos recientes más conflictivos de lucha sindical es el caso de Ryanair. Las prácticas antisindicales y de vulneración del derecho de huelga, con la complicidad de la administración, en la convocatoria que llevamos a cabo en septiembre de 2019 contra el cierre de las bases de Tenerife, las Palmas de Gran Canarias y Girona y el despido de todos los tripulantes, aún colea en los tribunales.

En primer lugar, se establecieron unos servicios mínimos abusivos por parte del Ministerio de Transporte que fueron anulados por la Audiencia Nacional. La empresa hizo todo lo posible por boicotear la convocatoria de huelga, coaccionando y amenazando con pérdidas salariales, llegando a declarar como servicios mínimos la totalidad de los vuelos y convocó a guardias permanentes (imaginarias en aeropuerto y domicilio) a toda la plantilla, incluso quitándoles días libres. Por lo que ha sido condenada en marzo de 2021 por vulnerar el derecho de huelga de los trabajadores y de las organizaciones sindicales convocantes, la condena incluye una indemnización de 30.000€ por vulnerar la libertad sindical de USO y Sitcpla.

El derecho de huelga debe ser reivindicado y protegido y, sobre todo, se debe regular y adaptar a la realidad del mercado laboral actual para dar mayor seguridad a los trabajadores y trabajadores que deseen ejercerlo y garantizar la libertad sindical de las organizaciones que convocan

---

Tras la huelga siguió la represión por parte de Ryanair y despidió a tres trabajadores para seguir

con su política de coacción y miedo. Los tres despidos han sido declarados nulos y se ha condenado a la empresa a indemnizarlos.

No solo en la empresa privada encontramos casos de prácticas antisindicales dirigidas a evitar el libre ejercicio del derecho de huelga. En la huelga que USO convocó en el SEPE en marzo de 2021, ante la sobrecarga de trabajo y la imposibilidad de gestionar la avalancha de prestaciones de los ERTE con los pocos recursos de los que disponen, el SEPE, sin aviso ni procedimiento administrativo previo, bloqueó la cuenta de correo de la Sección Sindical días antes del inicio de la huelga.

El derecho de huelga debe ser reivindicado y protegido y, sobre todo, se debe regular y adaptar a la realidad del mercado laboral actual para dar mayor seguridad a los trabajadores y trabajadores que deseen ejercerlo y garantizar la libertad sindical de las organizaciones que convocan. El peligro que acecha es que, al abrir ese debate, las corrientes más reaccionarias y contrarias a la libertad sindical y los derechos laborales, hagan presión para recortarlo aún más.

_____

Sara García de las Heras. Secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral Unión Sindical Obrera.