

La huelga no es delito



La conquista del derecho a huelga no ha sido un camino fácil. Este derecho vinculado, a otros ligados a la acción colectiva como pueden ser el de manifestación o asociación que han estado vinculadas a la historia del constitucionalismo. Sin embargo el reconocimiento y desarrollo del derecho a huelga será en su mayoría posterior a la segunda guerra mundial. Como analizaremos en el caso español, no ocurrió hasta después de la dictadura. Este ha sido un derecho conquistado y no se entendería esta conquista sin la lucha de la clase trabajadora. Por ello nos parece interesante hacer un repaso histórico a algunos de las grandes huelgas, generales unas y otras no, que marcaron el futuro derecho de huelga. Además de ver como entre los siglos XIX y XX evoluciona o retrocede este derecho.

Los orígenes

La huelga va ligada a la creación del movimiento obrero y a la toma de conciencia de clase. Es importante e indispensable esta conciencia de clase para reconocer los paros como medios de reivindicación de las demandas de la clase trabajadora. Por ello el germen nace en Gran Bretaña con la Revolución industrial. En esta etapa se persigue de forma penal tanto la huelga como la sindicalización. Ejemplo de ello la pena de muerte establecida por Jorge I en Gran Bretaña a los huelguistas de 1725.

Si nos centramos en el caso español, entre finales del siglo XIX y comienzo del siglo XX confluyen varios episodios en la historia de España: el endurecimiento de las condiciones de trabajo, la pérdida de las últimas colonias, una amplia coalición republicana y obrerista y la propia reactivación del movimiento obrero. Se generó una agitación popular que acabaría con la huelga general de 1902¹. Debemos tener en cuenta que desde el Código Penal de 1822 se criminaliza el derecho a huelga como “delito contra la sociedad” además de castigar penalmente al movimiento obrero.

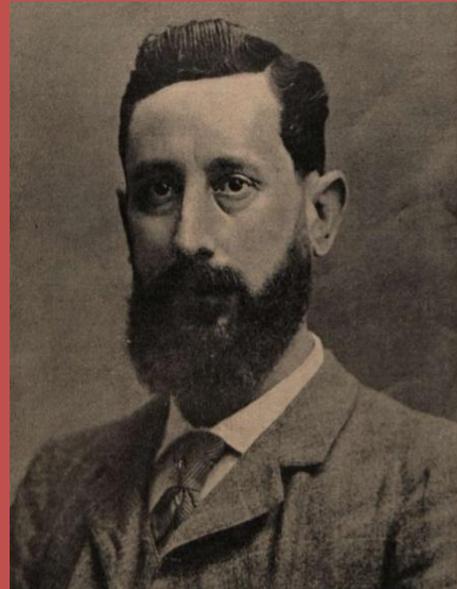
Art 317. Fuera de las corporaciones, juntas ó asociaciones establecidas ó autorizadas por las leyes, los individuos que sin licencias del Gobierno formaren alguna junta ó sociedad en clase corporación representaren á las autoridades establecidos, ó tuvieren correspondencia con juntas o sociedades de igual clase, ó ejercieren algún acto público cualquiera, serán también obligados a disolverlas inmediatamente, y sufrirán una multa de dos a cuarenta duros, ó un arresto de cuatro días a tres meses”

Código Penal de 1822

¹Babiano, J., Pérez, J.A. y Tebar, J., La huelga general en el siglo XX español: retórica, mito e instrumento, Ponencia presentada en el II International Conference Strikes and Social Conflicts, Fundación 1 de Mayo, junio 2013, pág 4

A finales del siglo XIX comienza a surgir el movimiento obrero en el País Vasco. Principalmente surge relacionado con a las minas debido a las condiciones de trabajo de los mineros. Estos comienzan a organizarse en un primer momento entorno al socialismo.

La huelga de 1890 será clave para el fortalecimiento del movimiento obrero, pudiendo decir que fue la primera huelga general obrera moderna en Bizkaia. Figura clave en esta huelga y en el surgimiento del movimiento obrero fue Facundo Perezagua. La huelga general de mayo de 1890 comenzó en las minas pero se extendió por el resto del tejido industrial. Las reivindicaciones de los mineros eran la readmisión de 5 trabajadores despedidos, jornadas de trabajo de 10 horas, la suspensión del trabajo a tareas, eliminación de los barracones y la suspensión de la obligatoriedad de la compra en las cantinas.



El conflicto llegó a afectar entorno a 21.000 trabajadores llegando a declararse el estado de guerra. Los huelguistas, a través del Pacto de Lomas, consiguieron las reivindicaciones que demandaban, convirtiéndose en una hazaña para los mismos. Sin embargo este Pacto no se cumpliría del modo pactando acordado.

Esta no fue la única huelga del periodo al que Unamuno calificaría como “el periodo de las huelgas, las grandes huelgas” de Vizcaya. En el breve transito de 1890 a 1910, cinco huelgas generales. Sitúan a Vizcaya como una de las zonas más conflictivas de España. La presión obrera dará un giro a la historia del territorio histórico dejando atrás la estabilidad social tradicional.

Hasta 1909 se consideró la huelga como delito, siendo la intervención del estado puramente represiva. No podemos olvidar que ese año fue el de la insurrección de

Barcelona, conocida como la Semana Trágica, donde se marcarían elementos claves que ya habían aparecido siete años antes. La promulgación de la Ley de 1909 estuvo precedida de ocho años de tramitación parlamentaria. Esta Ley reconoce la huelga por motivos profesionales y los plazos de preaviso. Sin embargo no es una ley que apoye ni fomente la huelga, sino que se limita a despenalizarla derogando cuantas normas se opusiesen a ella y especialmente al art. 556 del Código Penal de 1870.²

A partir de este momento el gobierno opta por una mayor intervención en el mundo socio-económico en gran medida presionado por el movimiento obrero y por los partidos de izquierdas. Tampoco deberíamos olvidar la influencia tanto de la revolución Rusa como de los fascismos, en el sentido de una mayor intervención del estado. Ni el papel de la huelga de 1917 como origen del malestar provocado por el incremento de los precios que se produjo como consecuencia de la Gran Guerra. Esta protesta tuvo un ámbito nacional y contó con la unidad de acción de la UGT y de la CNT. Esta protesta se radicalizó por la confrontación con el Gobierno, visualizando el carácter caduco del sistema de la Restauración.

En torno a estas fechas se comenzaron a crear los comités paritarios para la conciliación de las partes en los conflictos laborales. Después se pasaría a la creación de los comités permanentes o temporales para solucionar los conflictos. Durante la dictadura de Primo de Rivera (1923-30) se creó la Organización Corporativa Nacional, en torno a los comités paritarios de cada oficio, donde los trabajadores y trabajadoras y el empresariado tuvieron sus vocalías. El objetivo era resolver de un modo pacífico los conflictos. No podemos olvidar que este periodo se intentó reducir a la mínima expresión al movimiento sindical. El Código Penal de 1928 fue ejemplo claro de ello. En el art. 290 se considera la huelga como un delito de sedición cuando esta no consideren como paros encaminados a obtener ventajas puramente económicas en la industria o en el trabajo respectivo.

Pues esta una época conflictiva, por ejemplo el caso de Vizcaya según un informe elaborado en 1928, las jornadas perdidas entre 1917 y 1923 alcanzaron las 2.308

² Ramos, A, Aproximación al tratamiento de la Huelga en la España Preconstitucional., Saberes. Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales, Universidad Alfonso X El Sabio, 2009, pag 9.

horas, siendo las personas huelguistas 71.566 obreros y 2.247 obreras y el dinero perdido 20.975.856 pesetas suponiendo que el jornal de un varón era de 8 pts mientras que las mujeres era de 4 ptas.³

La Segunda República fue un momento importante para la consolidación del movimiento sindical, con luces y sombras. La Constitución de 1931 reconoce la libertad de asociación y de sindicalización.

Largo Caballero como ministro de trabajo reformó las relaciones laborales, creó jurados mixtos para arbitrar las condiciones de contratación y vigilar las cuestiones laborales. Estos jurados se extendieron a varios sectores y con representación paritaria del empresario y de de las personas trabajadoras. En caso de conflicto serían los mediadores entre las partes. En 1932 se dejó de considerar la huelga como delito de sedición, y sin embargo por la Ley

Artículo 39.

Los españoles podrán asociarse o sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana, conforme a las leyes del Estado.

Los Sindicatos y Asociaciones están obligados a inscribirse en el Registro público correspondiente, con arreglo a la ley.

Constitución 1931

tanto la huelga como el cierre patronal eran considerados ilegales sino respetaban lo dispuesto por los acuerdos de conciliación. La Ley de Orden Publico de 1933 se consideraba las huelgas y las suspensiones patronales como ilegales por contrarias al orden público. Aunque por otra parte se avanzó en algunos elementos, como en la Ley de Contratos se fijaba que el hacer huelga no era motivo de para la rescisión del contrato sino de suspensión.

Con la llegada de la CEDA al gobierno en 1933 y en el contexto europeo que se estaba viviendo en aquellos momentos, tuvo lugar la huelga general de octubre 1934, cuyo foco principal fue en Asturias donde se convertiría en una auténtica insurrección. La represión hacia la misma fue brutal por parte del Gobierno y marcaría las líneas de acción republicanas. También se debe destacar, que los últimos meses antes de la sublevación militar se produjo un repunte de la

³ Aizpuru Murua, M., Barakaldo, una ciudad industrial, Ediciones Beta, Bilbao, pág.129.

conflictividad laboral llegando a 341 huelgas (02/1936- 07/1936) siendo reprimidos muchos de estos conflictos e ilegalizada la CNT.

La dictadura

La llegada de la dictadura conllevó la ilegalización de las organizaciones sindicales de clase y la penalización de la huelga. La primera de las Leyes Fundamentales, el Fuero del trabajo (1938), ya se detallaba esta prohibición en los siguientes términos:

"Los actos ilegales, individuales o colectivos, que perturben de manera grave la producción o atenten contra ella, serán sancionados con arreglo a las leyes."

XI.2 Fuero del Trabajo

El Código Penal de 1944 en su artículo 222 y tipifica la huelga como un delito de sedición. En los primeros años de la dictadura los procesos huelguísticos fueron muy concretos y todavía muy ligados a las organizaciones clandestinas provenientes de la época republicana. Ejemplo de ello fue, la huelga de 1947, que afectó a numerosas empresas de la Margen Izquierda de la Ría del Nervión. Fue convocada por las históricas organizaciones sindicales de clase (UGT, CNT y ELA-STV) y el Gobierno Vasco en el exilio. La protesta se dirigió contra el régimen franquista impuesto por la fuerza y contra la carestía de la vida. Los huelguistas fueron despedidos y perdieron sus derechos laborales adquiridos antes de su expulsión al

Las huelgas de los años cincuenta:

A lo largo de los años cincuenta se produjeron otras huelgas, aunque menos importantes. La mayor de ellas fue la Huelga General de 1951, aunque su seguimiento fue mucho más modesto que la de 1947. En 1953 se produjo una nueva huelga en diciembre en la empresa Euskalduna. Allí se formó una de las primeras comisiones de trabajadores que trataron de negociar con la dirección. Durante los años siguientes (1956 y 1958) se produjeron otras huelgas en varias empresas vizcaínas, aunque de menor importancia).

ser readmitidos. Esta sería una de últimas huelgas dentro del franquismo donde las fuerzas motoras fueron las fuerzas protagonistas de los años treinta.

Hay una lumbre en Asturias
que calienta España entera,
y es que allí se ha levantado,
toda la cuenca minera.

Ale, asturianos,
están nuestros destinos
en vuestras manos.
Empezaron los mineros
y los obreros fabriles.

Si siguen los campesinos
seremos cientos de miles.

Bravos mineros,
siguen vuestro camino
los compañeros.
Con la moda que han sacado
de las huelgas en las minas
todos los explotadores
se van a ver en la ruina.

Últimamente
se están viendo las cosas
más claramente.

Chicho Sánchez Ferlosio
“Los mineros en huelga”

La huelga de 1962 fue un referente para entender el despertar de un nuevo modo de hacer sindicalismo. Una nueva forma de luchar contra el régimen. Esta comenzó en las cuencas mineras asturianas, donde la represión fue brutal no solo hacia los mineros sino también hacia sus mujeres, claves en el conflicto. Pero se convirtió en lo que algunos y algunas especialistas han denominado de modo metafórico “la mancha de aceite”, extendiéndose por el resto del estado, y en especial en el País Vasco. La huelga de 1962 en Bizkaia, más allá de la solidaridad con la huelga minera, tuvo reivindicaciones de carácter propio como la negociación colectiva, y lo mismo sucedería por ejemplo en Gipuzkoa. Además no solo despertó la solidaridad entre la clase trabajadora sino que también los intelectuales se sumarían a la causa.

A pesar de la brutal represión no se frenó al movimiento obrero, consiguiendo en algunos casos las reivindicaciones demandadas. De hecho se fortaleció el movimiento obrero, creándose un movimiento de nuevo tipo como fueron las comisiones obreras. Las comisiones obreras mantuvieron en su discurso la huelga general como vía de conquista de las libertades⁴, convirtiéndose en dinamizadoras del movimiento obrero durante el resto de la dictadura, y claves en la lucha antifranquista.

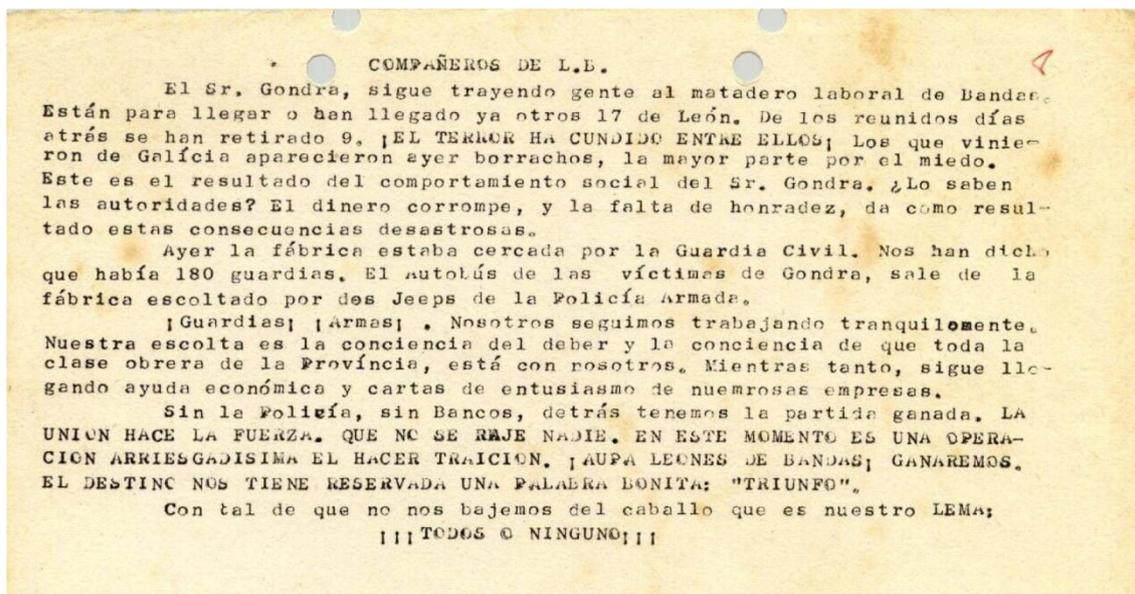
En 1965, con la reforma del Código Civil y dentro de las medidas “aperturistas” que el régimen fomentó, se introdujo el cambio respecto a la consideración de la huelga. Se estableció que solo se consideraría delito de sedición si la huelga atenta se contra la seguridad del Estado o perturbase de manera grave la producción nacional.

La represión de los huelguistas por parte de las autoridades y los empresarios motivó que en Bizkaia los trabajadores se reunieran y eligieran una *Comisión Obrera Provincial de Vizcaya* en 1963. Unos años más tarde la experiencia se trasladó a Gipuzkoa, donde surge tras una asamblea celebrada en Zumarraga en 1966. En este caso se denominó *Comisión Obrera Provisional de Guipúzcoa*.

⁴ Babiano, J., Pérez, J.A. y Tebar, J., La huelga general en el siglo XX español: retórica, mito e instrumento, Ponencia presentada en el II International Conference Strikes and Social Conflicts, Fundación 1 de Mayo, junio 2013, pag 8.

Además en los años 70 y 75 se harán modificaciones pero sin reconocer en ningún caso el derecho a huelga. Como hemos indicado, la huelga de 1962 significó el comienzo de un ciclo de conflictos de enorme importancia, que culminó en una primera fase con la huelga más larga del franquismo en toda España, la huelga de Laminación de Bandas de Echévarri. Se extendió entre noviembre de 1966 y mayo de 1967, y consiguió la solidaridad de otras muchas plantillas, dentro y fuera del País Vasco, incluso de sindicatos extranjeros. A lo largo de la huelga los trabajadores de Bandas editaron y distribuyeron una serie de *octavillas* que sirvieron para difundir sus reivindicaciones.

Las huelgas fueron la expresión más importante de la conflictividad laboral, pero existieron otras *muchas formas de protesta*: los *boicots*, *sabotajes*, *sentadas*, *lanzamiento de hojas informativas*, los *paros parciales*, la *reducción del ritmo de trabajo*, *cartas de protesta*, etc. La huelga comenzaba con el paro de las máquinas, protagonizado por uno o varios trabajadores con capacidad de influencia y liderazgo. A continuación se recorrían los talleres y secciones formando una cadena humana, llamada "*la culebra*", a cuyo paso se iban sumando nuevos trabajadores y trabajadoras.



Octavilla de los y las huelguistas de Bandas

La explosión huelguística puso de relieve la incapacidad del franquismo y especialmente del Sindicato Vertical para ejercer de mediador entre los intereses de las personas trabajadoras y el empresariado.

La represión de los conflictos laborales hizo que muchas personas trabajadoras comenzaran a reclamar más allá de lo puramente laboral y pedir mayor libertad para expresar sus reivindicaciones. Poco más tarde, reclamaron el fin de la dictadura franquista. Ésta fue una de las razones de la politización de los conflictos, pero no la única.

La reactivación de los conflictos obligó a la dictadura a reforzar el aparato represivo y “adaptarse” a la nueva situación. En 1964 puso en marcha el *Tribunal de Orden Público (TOP)*, encargado de juzgar, sobre todo, los delitos cometidos por la oposición sindical. Las condenas de este tribunal iban desde las multas económicas, hasta los destierros o la cárcel. Un gran número de militantes de CCOO⁵ y de otros sindicatos de clase fueron juzgados por este tribunal. Pero la represión podía adoptar otras formas. Algunas fueron impulsadas por el propio Sindicato Vertical, a través de las destituciones de los cargos electos. Otras fueron adoptadas por los empresarios, mediante la elaboración de listas negras, sanciones y despidos.

La extensión de los conflictos fue respondida por el régimen con dureza. Al final de la dictadura se produjeron numerosos asesinatos y personas heridas por intervenciones de la policía. En Euskadi, graves sucesos tuvieron lugar unos pocos meses después de la muerte de Franco, cuando el régimen aún conservaba las estructuras represivas de la dictadura. En marzo de 1976 la policía desalojó por la fuerza una multitudinaria asamblea de trabajadores en Vitoria. Se trataba de un conflicto laboral que se había desatado en diciembre de 1975 y que estuvo protagonizado por numerosas plantillas de empresas de esta capital. En los

⁵ Debemos tener en cuenta que entre PC y CCOO copan el 70% de las sentencias del Tribunal de Orden Público. Nuñez de Prado Clavell, S. y Ramirez Ruiz, R., La oposición al franquismo en las sentencias del TOP; Organizaciones políticas y movimientos sociales, Cuadernos de Historia Contemporánea, 2013, 263-285.

sucesos resultaron muertos cinco trabajadores por heridas de bala de la policía. Días más tarde otro trabajador de Basauri también cayó muerto en parecidas circunstancias en una manifestación de protesta por los acontecimientos de Vitoria. Este sin embargo no fue el único acto de barbarie.

Hemos visto huelgas de empresas o generales pero no debemos olvidar que también se dieron otro tipo de huelgas muy ligadas al comienzo de la entrada en una sociedad de consumo. Estamos hablando de “huelgas de consumo”. En la Bizkaia obrera se organizaron fundamentalmente las mujeres para protestar contra la carestía de los productos alimentarios, con huelga de no consumo de pollo o con bolsas vacías recorriendo estamentos gubernamentales. Este tipo de protestas que se extienden de lo puramente laboral, visualizan una nueva sociedad organizada que a través de la protesta canaliza reivindicaciones que no laborales, pero sí, muy ligadas con el mensaje de las comisiones obreras sobre derechos fundamentales o libertades públicas.

Fueron años duros, donde la persecución de la “disidencia” que en muchos casos los/las protagonistas de las huelgas sufriría, supusieron un gran avance tras la muerte de Franco respecto al derecho de huelga. No solo materializaron el derecho a huelga en la normativa española, sino consiguieron la libertad sindical, así como también libertades democráticas, convirtiendo al movimiento obrero el un elemento pivotador para la democracia. Marcelino Camacho, sindicalista represaliado y primer Secretario General de CCOO resume con la siguiente frase lo que hemos intentado contar en este capítulo:

“El derecho a huelga se consigue haciendo huelgas”



Charlas en la prisión. 1976

Derecho a huelga

Desde que se declarara oficialmente la crisis económica y financiera mundial, las medidas impuestas desde instituciones internacionales o supranacionales y estados han ido encaminadas por la senda de la austeridad. Austeridad que en esencia se facturaba con cargo al estado de bienestar y las políticas sociales, y que en España se echaba también sobre las espaldas de trabajadoras y trabajadores por la vía de las reformas laborales, con la consiguiente precarización de las condiciones laborales y una devaluación salarial generalizada, completamente intencionada, de origen ideológico y sustitutiva de instrumentos de política monetaria.

"Me dice un catedrático de Derecho del Trabajo: en España se está poniendo en peligro no sólo el derecho al trabajo, sino el derecho del trabajo" ¹

Luis García Montero

Y, como decía aquel catedrático, estas políticas venían de la mano de intento de "aclarado" del derecho de trabajo. Las reformas no cuestionaban aspectos marginales de la regulación de las relaciones laborales, individuales o colectivas. Venían a alterar de forma esencial los equilibrios que en teoría el derecho del trabajo, por su carácter tuitivo, trataba de introducir. Bajo la excusa de las medidas urgentes, inaplazables, dramáticas pero necesarias... y un sinfín más de solemnes calificativos, se cargaba contra los espacios colectivos de negociación, se eliminaban controles, se debilitaba el papel de las organizaciones sindicales y se diluían a través de la desregulación las funciones del Estado.

Como no podía ser otra forma, estas políticas generaron contestación social. En el mundo del trabajo, esa contestación llegó fundamentalmente a través del instrumento más potente para la defensa de sus intereses que tienen las trabajadoras y los trabajadores: el derecho de huelga. Esa defensa era sencillamente la de los intereses generales, puesto que era la propia construcción social del estado lo que estaba (y está) en juego.

El derecho de huelga y el sindicalismo están indisolublemente unidos. De forma que desde ciertas instancias, la apuesta parecía clara: aplacar la contestación sindical atacando al instrumento. Introducir en el ideario colectivo connotaciones no ya negativas sobre lo que es una huelga (algo que ya hemos visto y veremos), sino directamente jugar con una especie de doctrina del miedo que llevase forzosamente a la desmovilización.

El resultado invisibilizado llegó en forma de judicialización del ejercicio del derecho de huelga. Más de 300 sindicalistas fueron encausados por ello en apenas dos años. Enfagados en procesos la mayoría de los cuales se van desestimando, aunque no siempre, por lo endeble de los mismos. Y ello ocurre en pleno siglo XXI, en un estado social y democrático de derecho, y tratándose de uno de esos derechos y libertades fundamentales reconocidos por la Constitución española.

La Fiscalía llegó a pedir hasta 120 años de cárcel para cerca de 300 sindicalistas y trabajadores/as que participaron como piquetes informativos en diferentes huelgas.

El derecho de huelga en el ordenamiento jurídico español

"El conflicto se asume en las sociedades democráticas como un elemento básico y estructural que, latente o manifiesto, supone un imprescindible vehículo para la expresión popular y que desde luego no es fruto de un anómalo funcionamiento de las relaciones entre Estado y sociedad, sino todo lo contrario un cauce normal de participación ciudadana". Joaquín Pérez Rey inicia así una reflexión sobre el tratamiento que el derecho de huelga hace del ordenamiento jurídico español⁶.

Sin embargo, y como Pérez Rey razona a continuación, a la hora de acercarnos a la regulación específica, vamos a ver que la perspectiva desde la que ese ordenamiento aborda la materia es, desde luego, hija de su historia.

Para empezar, la actual regulación del derecho de huelga encuentra su primera referencia normativa, cronológicamente hablando, en un Decreto del año 77, esto es, anterior a que el propio texto constitucional recogiera y reconociera el derecho a la huelga entre el conjunto de derechos fundamentales, en su artículo 28.2.

El hecho de que ese R.D. no se viera afectado por la disposición derogatoria final que establece la propia Constitución española no significa que el mismo se mantenga en su integridad. El Tribunal Constitucional en su doctrina desde la sentencia del 8 de abril del 81 viene a aclarar y delimitar la materia "en el doble sentido de que ha depurado los aspectos inconstitucionales del DLRT y ha procedido a elaborar una doctrina constitucional de la huelga a la que indudablemente ha de plegarse el aplicador del derecho, cuya actividad se mueve ahora dentro de un marco de mayor precisión"⁷

⁶ Pérez Rey J., "El derecho de huelga y su desarrollo legal". Revista estudios y cultura de la Fundación 1* de mayo, número 56.

⁷ Montoya Melgar, "Derecho del Trabajo", ed. Tecnos, Madrid, 1999.

A pesar de ello, sigue tratándose de "una norma (...) que percibe con recelo el conflicto, dificulta su ejercicio y ha venido exigiendo una labor constante de depuración por parte de los Tribunales, con participación destacada del TC, para que su anquilosada visión de la huelga no acabara comprometiendo el ejercicio del derecho fundamental" (Pérez Rey).

El artículo 28.2 de la CE, por su parte, nos dice que "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".

Es decir, aparece reconocido el de huelga como un derecho fundamental, dotado del máximo nivel de protección (art. 53.2 CE), junto con el resto de derechos fundamentales y libertades públicas recogidos en la parte dogmática de la Constitución española.

Por lo ya comentado anteriormente, es evidente que el precepto constitucional no recibió el desarrollo posterior por ley orgánica al que se refiere el propio texto, y ello motivó la actuación mencionada por el TC sobre la norma del 77. En cuarenta años de desarrollo del Estado surgido de la Transición será quizá una de las ausencias más destacadas. Y sin embargo, y a pesar del carácter no precisamente expansivo de lo recogido en el RD del 77, en los últimos años se vienen lanzando mensajes fundamentalmente desde posiciones conservadoras pidiendo una ley de huelga. Ley de huelga que, evidentemente, no se dedicaría a la mejora de la regulación, sino directamente a un recorte del mismo.

De fondo se encuentra se encuentra una concepción de la huelga heredada como hemos visto de la época franquista, en la que si bien avanzó ligeramente en la legalidad del conflicto colectivo, represión y negación de la expresión en forma de huelga del mismo eran la apuesta política.

La consideración de los servicios esenciales y su traslación a servicios mínimos

Los intentos de "desconstitucionalización" del derecho de huelga, o al menos de condicionar tanto su ejercicio hasta el punto de correr el riesgo de vaciarlo, no siempre han llegado por la negación directa del mismo, sino por otros caminos no demasiado sutiles pero sí disfrazados de aparente legitimidad.

La CE establece de forma muy concreta un límite al derecho de huelga: "las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad". Para conocer exactamente a qué se refiere el precepto cuando habla de "servicios esenciales" debemos acudir nuevamente a la doctrina del Tribunal Constitucional, a falta del desarrollo ya mencionado por ley orgánica del derecho de huelga. El TC establece una suerte de cláusula general "según la cual para que un servicio sea esencial han de ser esenciales las necesidades satisfechas, y por tales hay que entender <<los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos>>" (Antonio Baylos).

Estas matizaciones hay que acompañarlas con lo que nos señala el RD del 77. Cuando la huelga se declara 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 podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.

Nos encontramos así con que "el derecho de huelga se encuentra en este ámbito custodiado directamente por la autoridad política" (Baylos). Y ello reforzado por una indefinición que es cualquier cosa menos casual, cuando "es lo cierto que el concepto de servicio esencial para la comunidad constituye un ejemplo típico de

concepto jurídico indeterminado, que se ha intentado perfilar por el Tribunal Constitucional".⁸

El abuso reiterado que por parte de la administración se ha hecho a la hora de determinar servicios mínimos en los servicios esenciales ha motivado una deriva constante a los tribunales, y la acción caso por caso del TC en los recursos de amparo constitucional. Así, en su tarea de delimitar qué es un servicio esencial, deja claro que la condición de servicio público no supone por sí misma la consideración de servicio esencial para la comunidad. De hecho, en su sentencia de 30 de junio de 2010, es la Audiencia Nacional quien dice expresamente que "no puede identificarse mecánicamente con servicios públicos, ni menos aun, con aquéllos prestados por la Administración, ya que ni todos los servicios públicos son esenciales, ni los servicios prestados por particulares quedan excluidos necesariamente del carácter esencial".

Cabe destacar también la sentencia del Tribunal Supremo de septiembre de 2001, referente a una huelga convocada en la Televisión de Cataluña y Cataluña radio. Esta sentencia viene a reclamar a la autoridad gubernativa un mayor rigor a la hora de justificar los servicios impuestos desde una triple perspectiva: a) exige que consten los criterios para calificar una determinada actividad como servicio esencial para la comunidad pues, salvo excepciones, no caben formulas generales; b) las razones para establecer un concreto nivel de servicios mínimos, sin que sea suficiente una calificación genérica de que todos son precisos pues son esenciales para la comunidad y c) los criterios para fijar el número de trabajadores que tendrán que desempeñar tales servicios mínimos. Si faltan estos elementos en la Resolución, los huelguistas carecen de la posibilidad real de defenderse ante los Tribunales y por tanto la decisión administrativa es lesiva del derecho de huelga como así sucedía en este caso (Martín Gualda Alcalá).

⁸ Véase Martín Gualda Alcalá, en la publicación del Observatorio jurídico socio laboral, de octubre de 2010.

Derecho de huelga y derecho penal

Esta "cuidada" consideración del derecho de huelga en el ordenamiento jurídico español no termina con la ausencia de desarrollo por ley orgánica, como derecho fundamental que es, o con la indefinición en cuanto a lo que puede considerarse servicio esencial, campo entonces abonado para los abusos desde las autoridades gubernativas correspondientes.

El análisis no estaría completo sin tener en cuenta lo que aparece en el Código Penal al respecto. Si antes nos movíamos en el terreno de las ausencias y la indefinición, del derecho penal es bastante claro. De hecho aparece como tipificado en el CP el delito de coacción a la huelga en su artículo 315.3, que establece penas de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o pena de multa de dieciocho a veinticuatro meses. En teoría, esta redacción se supone relacionada con la colisión de dos derechos fundamentales. En la práctica llama la atención su propia tipificación como delito, la desproporción en el tratamiento, en la cuantía de la pena o con respecto a otras colisiones de derechos fundamentales.

Desde una perspectiva de equidad social y jurídica, más allá de los planteamientos anteriores, lo cierto es que la interpretación que los tribunales debieran hacer sobre lo que es una acción "coactiva" debiera ser muy restrictiva,

La Fiscalía pedía para Vicens cuatro años y medio de cárcel por un delito contra el derecho de los trabajadores, la pena máxima que contempla el Código Penal para estos casos, tipificados en un polémico artículo - el 315.3.



El Juzgado absuelve a Katiana Vicens de un delito contra los derechos de los trabajadores. Sin embargo, a 22 meses de multa por un delito de coacciones y otro de daños.

teniendo en cuenta en primer lugar que el de huelga es un derecho fundamental así reconocido por la Constitución española, y por tanto objeto de especial protección. Esta interpretación restrictiva no vendría avalada simplemente por principios generales del derecho. La propia normativa internacional al respecto, suscrita por el Estado español, se orienta en esta dirección. Como lo hace el Comité de Libertad Sindical de la OIT, que ha señalado que "cualquier sanción impuesta por actividades ilegítimas relacionadas con huelgas debería ser proporcional al delito o falta cometida, y las autoridades deberían excluir el recurso a medidas de encarcelamiento contra quienes organizan o participan en una huelga pacífica".

Y por otra parte, tal y como razona Paredes Castañón, restrictiva también en el sentido de ceñirse a lo que en este caso debemos entender por "coacción" en el ámbito de una huelga: actos violentos (no meras amenazas "tabernarias", poner pegatinas o hacer pintadas), realizados en grupo, y que impongan efectivamente la no realización del trabajo.

Bien habrían hecho en recordarlo Ministerio Fiscal y tribunales, en un contexto de persecución feroz de las personas huelguistas, donde desde instancias políticas se pretendía reforzar la doctrina del miedo con el recurso a los medios penales. Es decir, y no es la primera vez que se señala en este texto, algo nada casual ni derivado de ningún fenómeno atmosférico. Algo razonado e impulsado desde la ideología para intentar cercenar de raíz cualquier atisbo de contestación ciudadana. De hecho conviene destacar que tampoco es azarosa la coincidencia en el tiempo entre los ataques al derecho de huelga, y la imposición de la llamada Ley Mordaza.

Derecho de huelga y sindicalismo de clase

Ya hemos visto anteriormente que el derecho de huelga está ubicado en el artículo 28.2 de la Constitución. En su primer párrafo este artículo es el que recoge el derecho fundamental a la libertad sindical.

El precepto reconoce el derecho de huelga a *los trabajadores*. En efecto, la huelga no es patrimonio exclusivo de los sindicatos, o de las personas afiliadas a los mismos. Ni la convocatoria, ni mucho menos el ejercicio del derecho. Pero no es casual que ambos derechos se recojan en el mismo artículo de la Constitución, ni que la Ley Orgánica de Libertad Sindical recoja ya desde su segundo artículo el derecho de huelga (en cuanto a la declaración y convocatoria de la misma).

En realidad la relación no puede ser más clara:

si el objeto de la huelga es la defensa de "sus intereses" (de las y los trabajadores), el artículo 7 de la CE nos dice que "los sindicatos de trabajadores" contribuyen "a la defensa y promoción de los intereses que les son propios". Se da, por lo tanto, una identificación entre los intereses defendidos y promovidos por los sindicatos y los intereses defendidos por la huelga.

De hecho, la huelga es el principal arma para los sindicatos en su acción sindical para defender los intereses de trabajadoras y trabajadores. Y por ello el sindicalismo confederal y de clase ha recalcado siempre la seriedad con la que debe afrontarse el proceso que entraña una huelga, y la pedagogía necesaria en torno a la misma.



"El objetivo es descabezar el movimiento sindical y asustar a quienes participan en una Huelga General"

Enrique Gil,
uno de los procesados de Airbus

Una pedagogía, por otra parte, que va a luchar no precisamente contra los elementos. Si esta crisis y sus respuestas tenían mucho que ver con la imposición de los postulados neoliberales, los ataques al movimiento sindical no eran tampoco fruto de una tormenta fortuita. Durante buena parte de la última década, el sindicalismo confederal y de clase se ha constituido como el auténtico rompeolas contra el que chocaban (y lo siguen haciendo) los constantes intentos de recorte del modelo social europeo, español o vasco.

De ahí que no puede ser sorprendente la campaña mediática de acoso a los sindicatos, que pretendía socavar su legitimidad y cuestionar su propia existencia, para desacreditar también las movilizaciones que se venían realizando. Esa campaña mediática se acompañaba en lo judicial con el recurso al ya comentado art. 315.3 del Código penal. Deslegitimación social y miedo eran pues las dos armas con las que amenazaban al sindicato, a las y los sindicalistas y, por extensión, al conjunto de la sociedad

Pérez Rey lo explica de nuevo muy bien: "De la mano de los intentos de hacer irrelevante el cese productivo mediante la imposición de un mínimo desproporcionado de actividad, caminan la amenaza nada velada del "sólo conseguirán acabar en la calle" y la advertencia de que se tomaran todos los medios para acabar con el paro, desde la militarización del servicio a su privatización.



Es difícil concebir una actuación más antidemocrática y reaccionaria, más alejada de la consideración de la huelga como un derecho fundamental y más despreciativa con los sindicatos convocantes que, en numerosas ocasiones, no piden otra cosa que el cumplimiento de los convenios colectivos vigentes".

Y para atizar con algo más que amenazas, trescientas sindicalistas han sido condenados, procesados o sancionados por ejercer un derecho fundamental, todo ello envuelto en medio de un sonoro silencio mediático.

Por ello conviene recordar una vez más, que el derecho de huelga es un derecho fundamental, amparado por la Constitución española y por los tratados internacionales firmados por el Estado. Que este debiera en su actuación protegerlo como bien jurídico en lugar de entorpecerlo y penalizar su ejercicio. Y, por último, que recordar que el objeto del derecho de huelga, como de los propios sindicatos de clase, reside en la defensa de los intereses de las y los trabajadores, y por ello resulta tan grave lo ocurrido en un Estado legal y democrático.



La OIT constata en un informe la vulneración del derecho de huelga en España

Manifiesto en defensa del Derecho de Huelga y de la Libertad Sindical

La Constitución Española configura la huelga como uno de los derechos fundamentales en los que se asienta nuestro Estado social y democrático de derecho; goza del máximo nivel de garantías y vincula a todos los poderes públicos.

El reconocimiento de este derecho de los trabajadores para la defensa de sus intereses no es exclusivo de nuestro ordenamiento jurídico.

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea lo incluye expresamente; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas lo garantiza; la Conferencia Internacional del Trabajo ha insistido en el reconocimiento de este derecho en sus Estados Miembros y, aunque no exista un Convenio específico de la OIT, ha sido reafirmado en varias resoluciones de conferencias regionales y de comisiones sectoriales de la OIT. Dos órganos instituidos para el control de la aplicación de las normas de la OIT, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, han reconocido en numerosas ocasiones el derecho de huelga como derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones.

Este manifiesto que se publicó en Junio de 2014 tuvo como objeto reunir firmas en apoyo a las personas encausadas por ejercer su derecho a huelga.

En nuestro país, y durante más de treinta y cinco años, los trabajadores hemos venido ejerciendo democrática y constitucionalmente este derecho de **titularidad individual pero de ejercicio colectivo**.

Ahora está siendo cuestionado por las autoridades públicas como se infiere de las múltiples causas y **actuaciones penales desarrolladas contra los trabajadores** que

participaron legítimamente en las huelgas convocadas por las organizaciones sindicales más representativas contra las reformas laborales, por supuestas actividades delictivas durante el desarrollo de las mismas.

Por supuesto, no se trata de defender posibles extralimitaciones en el ejercicio del derecho de huelga; en todo caso, como se viene pronunciando el citado Comité de Libertad Sindical, cualquier sanción impuesta por actividades ilegítimas relacionadas con huelgas debería ser proporcional al delito o falta cometida, y las autoridades deberían **excluir el recurso a medidas de encarcelamiento contra quienes organizan o participan en una huelga pacífica**. Tales medidas comportan graves riesgos de abuso y serias amenazas a la libertad sindical.

Numerosas acusaciones e imputaciones, con peticiones de cárcel, dirigidas contra el movimiento sindical, sus responsables y militantes, por el ejercicio legítimo y constitucional del derecho de huelga ¿que, no olvidemos, implica el derecho a requerir de otros la adhesión a la huelga y a participar, dentro del marco legal, en acciones conjuntas dirigidas a tal fin¿ responden a una forma de gobernar caracterizada por la **restricción de los derechos y libertades básicas ciudadanas**, esas que conforman nuestro modelo de convivencia y el Estado Social y Democrático de Derecho que regula la Constitución.

La persecución de la libertad sindical se une a otras iniciativas desarrolladas para cercenar libertades públicas y limitar derechos como las últimas **reformas legales en materia del Código Penal o de seguridad ciudadana** o las que niegan la gratuidad en el acceso a la Justicia.

No es posible permanecer callado o mostrarse impasible ante ese intento de **deslegitimar las respuestas laborales a las reformas injustas impuestas por el poder político**, de condicionar en el futuro el desarrollo de estas huelgas, cuando no de fundamentar hipotéticas reformas laborales lesivas o perjudiciales para los trabajadores, en una muestra más de retroceso democrático. Las limitaciones de los derechos sindicales fundamentales además de provocar un grave desequilibrio en las relaciones laborales frustran los avances en las condiciones de trabajo y en el bienestar de la sociedad.

Está en juego un instrumento de presión que la experiencia secular ha mostrado ser necesario para la afirmación de los intereses de los trabajadores en los conflictos socioeconómicos, conflictos que el Estado social no puede excluir, pero a los que sí puede, y debe proporcionar los adecuados cauces institucionales; lo es también con el **derecho reconocido a los sindicatos en el artículo 7.º de la Constitución**, ya que un sindicato sin derecho al ejercicio de la huelga quedaría, en una sociedad democrática, vaciado prácticamente de contenido, y lo es, en fin, con la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos sociales sean reales y efectivas ¿cómo ha declarado nuestro Tribunal Constitucional?

Los **firmantes de este manifiesto** consideramos inaceptable el ataque continuado a nuestros derechos constitucionales, y de manera singular, la intervención de los poderes públicos contra la libertad sindical, lo que supone que cerca de 200 sindicalistas estén hoy afectados por procedimientos administrativos y penales tras participar en la convocatoria, extensión y organización de huelgas generales. Queremos seguir ejerciéndolos libremente.

Promoción en redes: #HuelgaNoEsDelito

Junio 2014

Bibliografía

- Babiano, J., Pérez, J.A. y Tebar, J., La huelga general en el siglo XX español: retórica, mito e instrumento, Ponencia presentada en el II International Conference Strikes and Social Conflicts, Fundación 1 de Mayo, junio 2013.
- De la Granja, J.L., De Pablo, S. (coord), Historia del País Vasco y Navarra, Biblioteca Nueva, Madrid, 2002.
- Martín Gualda Alcalá, en la publicación del Observatorio jurídico socio laboral, de octubre de 2010.
- Montero, M. , Historia del País Vasco, Txertoa, San Sebastian, 2011
- Montoya Melgar, "Derecho del Trabajo", ed. Tecnos, Madrid, 1999
- Pérez Rey J., "El derecho de huelga y su desarrollo legal". Revista estudios y cultura de la Fundación 1* de mayo, número 56.
- Ramos, A, Aproximación al tratamiento de la Huelga en la España Preconstitucional., Saberes. Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales, Universidad Alfonso X El Sabio, 2009.

GREBA EZ DA DELITUA



#HuelgaNoEsDelito