

Ricardo de Lorenzo

La reforma laboral y la ausencia de regulación del derecho de huelga

La entrada en vigor el pasado día 11 de febrero de la reforma laboral, mediante el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, supone importantes cambios en el modelo de relaciones laborales vigente hasta la fecha, llamando la atención que dada la ya anunciada conflictividad social que la reforma pueda generar, no se haya regulado la huelga, derecho que nuestra Carta Magna otorga a todos los trabajadores para que puedan defender sus intereses., pero que sigue rigiéndose en nuestro país por una norma preconstitucional, con modificaciones impuestas por el tribunal Constitucional.



Modificaciones algunas muy importantes y alguna polémica como la Sentencia en virtud de la cual interpretó que “el contexto huelguístico” en el que se desarrollan unos hechos, como en el caso del derecho de huelga debe ser tenido como atenuante, hasta llegar a la exculpación del delito de coacción o la violencia. Es decir el que unos huelguistas invadieran el despacho de un concejal, empujaran a un policía y le dijeran “quítate de en medio, guardia de mierda”, provocaran una crisis en una mujer embarazada e impidieran trabajar a los que no querían secundar la huelga, considera que estas actuaciones, llevadas a cabo por dos miembros de un piquete, no son punibles, porque, entre otras cosas, hay que enmarcarlas en “el contexto huelguístico”, además de que el derecho de huelga actúa como excluyente de la “antijuricidad de una conducta, aunque esté tipificada en el Código Penal.

Es evidente que el recurso a la huelga es un derecho humano fundamental y un logro de la justicia social. La Constitución Española, confiere ese derecho a todos los trabajadores para que puedan defender sus intereses. Añadiendo que el ejercicio del derecho a la huelga estará regulado por una ley que establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Desde entonces la huelga se sigue rigiendo por una norma preconstitucional, vigente con modificaciones impuestas por el tribunal Constitucional, como es el Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977, marco básico que establece las pautas legales por las que debe discurrir el funcionamiento normal del derecho, pero no es la norma que debiera, hoy en día, regular un derecho que desde la promulgación de la ley ha evolucionado de forma progresiva por la dimensión de las empresas, de su forma de gestión, y por el desarrollo del estado social y democrático tras la entrada en vigor de la Constitución.

Tras pocos y fallidos intentos legislativos, no se ha promulgado todavía en España la Ley de Huelga, que encarga la Constitución. El Decreto citado y la labor jurisprudencial tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal Supremo, especialmente desde la importantísima sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 (BOE de 25 de abril de 1981), han fijado los límites objetivos, subjetivos, titularidad, modo de ejercicio, procedimientos y otros elementos trascendentales del derecho de huelga. Ello exige una ley ambiciosa, dinámica y completa de este derecho que consagre el dialogo, el respeto, la negociación, la convivencia pacífica y la libertad, como principios universales y deseables. Que aunque difícil de delimitar en líneas generales, se hace más que necesaria, en lo que respecta a regulación de los derechos de información o “piquetes” informativos y ocupación de locales, a la par que los derechos del empresario, así como los límites claros de ejercicio del derecho en servicios esenciales de la comunidad, entre la que estaría la huelga sanitaria y desde luego que no permita el uso arbitrario de la coacción o la violencia. La ya anunciada conflictividad social contra la nueva reforma laboral pondrá de manifiesto esta necesidad.