

Huelga general y huelga sanitaria

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 sobre la que han transcurrido más de 34 años 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.

Los efectos jurídicos de la huelga son, el de que su ejercicio no extingue la relación de trabajo. Durante la huelga el contrato se considera en suspenso, y el trabajador no tendrá derecho al salario y se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y el trabajador. También se considera en suspenso el periodo de prueba. Debe respetarse igualmente la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga.

Respecto del salario, habrá que detraer el importe íntegro de las horas no trabajadas. Por tanto, habrán de descontarse las partes proporcionales correspondientes a salario base y complementos salariales, así como aquellas percepciones de devengo superior al mes (pagas extraordinarias) y de la remuneración del descanso semanal solo de la semana en que se haya producido el paro. No se practicará descuento alguno sobre los complementos extrasalariales (quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, plus de distancia) pero sí sobre otros conceptos específicos (propinas). Los descuentos no deberán afectar a las vacaciones, tanto en su duración como en su retribución.

El trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista, así como a la prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo. A pesar del ejercicio del derecho a la huelga, en el sector sanitario estarán obligados a continuar su actividad como consecuencia de ser un servicio esencial para la comunidad por lo que no cabe legalmente su suspensión absoluta, sino sólo su reducción; la fijación del nivel de servicios mínimos que han de prestarse por el colectivo en huelga corresponde al Gobierno.

Para que ésta no se exceda en sus funciones, el Tribunal Constitucional ha señalado que está obligada a actuar según criterios racionales, fundamentados y objetivos, que garanticen la atención imprescindible de la población, pero que no restrinjan indebidamente el derecho a la huelga reconocido por la Constitución. Así pues, la intensidad y extensión de la huelga no son determinadas por los profesionales sanitarios, sino que les son impuestas desde fuera por la Administración. La normativa legal resulta aquí, lo mismo que en otros muchos campos de la práctica sanitaria, un marco demasiado pobre para regular una situación tan crítica como la conducta de médicos y enfermeras.

Por ello no se entiende la ausencia de una Ley completa del Derecho de Huelga que consagre el dialogo, el respeto, la negociación, la convivencia pacífica y la libertad, como principios universales y deseables. Y

especialmente hoy día 29 de marzo de 2012 la sentiremos más que necesaria, en lo que respecta a la 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 por supuesto una Ley que no permita el uso arbitrario de la coacción o la violencia.