

**La huelga sanitaria de la Comunidad de Madrid**

El inicio del año nos trae la continuidad de las huelgas del personal sanitario, un conflicto laboral que en Madrid en estos momentos se ha convertido en “indefinido”.

Al margen de otras valoraciones, lo que no se puede entender, es 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. La entrada en vigor el pasado día 11 de febrero del año pasado de la reforma laboral, mediante el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, supuso importantes cambios en el modelo de relaciones laborales vigente hasta la fecha, llamando la atención que ante la conflictividad social que la reforma ha generado, y va a seguir generando, 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, 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, norma ésta, que no es la que debiera, hoy en día, regular un derecho que desde la promulgación de la ley, sobre la que han transcurrido más de 30 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.



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), son los que han fijado los límites objetivos, subjetivos, titularidad, modo de ejercicio, procedimientos y otros elementos trascendentales del derecho de huelga, respaldando en cualquier caso su carácter de derecho humano fundamental y 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, demostrando la realidad que no podemos seguir excluyendo esta reforma legislativa, dada la necesidad del establecimiento no de “limitaciones”, y en cambio sí de “protección” y “garantías” de este derecho, sin perjuicio que como instrumento de presión deba ceder, cuando con él se ocasione o se puede ocasionar un mal más grave que el que los propios huelguistas experimentan con su reivindicación, o puedan llegar a dañar otros derechos o bienes protegidos también por nuestra Carta Magna.

El trato de favor legal, del que goza el derecho de huelga es el que fundamenta que su práctica deba realizarse con suma cautela, analizando cuidadosamente todas las ventajas e inconvenientes de su ejercicio, agotando todas las alternativas posibles y en fin, procurando salvaguardar todos los intereses en juego, entre los que también se encuentran que las empresas y la propia Administración puedan acometer procesos de adaptación a la crisis, esta última mediante la utilización de fórmulas jurídicas privadas para la gestión de los servicios socio-sanitarios, que es básicamente la búsqueda de una gestión eficaz de la sanidad, todas ellas de forma alternativa a la pura extinción de los contratos, como venía sucediendo con la estricta y rígida legislación laboral anterior.