EL FOCO



FEDERICO DURÁN LÓPEZ
CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. GARRIGUES ABOGADOS

El Gobierno anuncia una regulación de los servicios mínimos en las huelgas. El autor analiza los múltiples factores que deben ser tenidos en cuenta para abordar este tema y sus consecuencias

# Derecho de huelga y servicios públicos

El anuncio, por parte del Gobierno, de una nueva regulación de los servicios mínimos en caso de huelgas que afecten a empresas prestadoras de servicios públicos, si se cumple, puede comenzar a corregir esa anomalía de la política española consistente en que la claridad con que los políticos diagnostican los problemas desde la oposición se ve solo superada por su incapacidad (o por su desidia) para resolverlos desde el poder. A ver si, por fin, el mandato constitucional de aprobar una ley reguladora del ejercicio del derecho de huelga se cumple, 35 años después.

Pero el problema no puede limitarse a la regulación de los servicios mínimos. La fijación de estos es solamente una técnica normativa para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, que es el mandato constitucional. Técnica normativa cuyos resultados no son especialmente satisfactorios, ni desde el punto de vista del respeto del derecho de huelga ni desde el de la protección de los derechos ciudadanos. Se hace precisa una regulación más amplia del ejercicio del derecho de huelga que lo compatibilice con la tutela de otros derechos e intereses, y que lo defina y lo regule con precisión y claridad.

> No existe un derecho de los huelguistas a que el servicio público no se preste

Si nos atenemos a las huelgas en servicios públicos (que son el verdadero problema, y no tanto las huelgas en el sector privado de la economía), lo primero que habría que dejar sentado es en qué consiste el derecho de huelga: en la negativa por parte de los huelguistas a prestar su actividad laboral, sin que ello pueda provocarle ningún perjuicio en su relación contractual con el empresario. Cuando se ejerce el derecho de huelga, el trabajador deja de trabajar, y de percibir su salario, y el empresario pierde la producción o no puede prestar el servicio, con las penalizaciones económicas correspondientes. Pero no existe un derecho de los huelguistas a que el servicio público no se preste. Es más, las Administraciones responsables del mismo pueden establecer medios alternativos para su prestación desde el minuto uno. Ello supondrá un coste para la Administración, compensado con el no abono a la empresa cuyos trabajadores están en huelga del canon por la prestación del servicio.

En modo alguno ello es atentatorio del derecho de huelga. La esencia de este consiste en causar un daño económico al empresario, para presionarlo en la negociación o para condicionar la adopción de determinadas decisiones. Si el servicio no se presta por la empresa a cuyo cargo está, y el canon correspondiente no se abona, ese perjuicio se produce, y puede llegar incluso a provocar la pérdida del contrato o de la concesión.

Pero insisto, el derecho de huelga no ampara el derecho a que el servicio no se preste. Mucho menos, si se trata de un servicio de limpieza, el derecho a que las calles o las instalaciones correspondientes estén sucias. Por tanto, sin interferir en las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, debería preverse la posibilidad de la prestación del servicio por otros medios, de tal manera que la empresa resulte perjudicada por la huelga pero los ciudadanos no.

> Debería preverse la posibilidad de la prestación del servicio por otros medios"

Lo segundo es que el ejercicio del derecho de huelga debe regularse de una manera más equilibrada. Dos puntos son fundamentales al respecto: solo debe caber la convocatoria de la huelga por el conjunto de las representaciones sindicales o laborales de los trabajadores, exigiendo una decisión mayoritaria de las mismas y la aprobación, mediante referéndum, por el conjunto de la plantilla. Una convocatoria aislada por sindicatos o representaciones minoritarias no tiene sentido y se presta a multitud de abusos.

La actual regulación de los servicios mínimos, que se interpreta en muchas ocasiones, erróneamente, como servicios máximos, considerándose que son los únicos que la empresa puede prestar durante la huelga, se ha convertido en una garantía de éxito (limitado por la amplitud de los servicios impuestos, pero éxito al fin y al cabo) en convocatorias minoritarias cuyo seguimiento habría sido escaso o nulo. Por otra parte, ello permite, en empresas con varios colectivos laborales con representación diferenciada, convocatorias sucesivas de huelgas en las que el resultado es siempre el mismo (la prestación de los servicios mínimos), pero uno o varios colectivos laborales no están formalmente llamados a la huelga por lo que, aun cuando no tenga lugar la prestación de sus servicios, la empresa ha de hacer frente al abono de sus salarios.

El otro punto es que deben erradicarse modalidades de huelga que, con un mínimo coste para los huelguistas, provocan una amplia desorganización del servicio. Volviendo al ejemplo de los transportes, huelgas de corta duración, en sucesivos periodos dentro de la misma jornada, pueden provocar la desorganización del servicio sin más coste para los huelguistas que la pérdida de una o dos horas de trabajo.

Por último, si se sigue con la técnica de la imposición de servicios mínimos, deben configurarse como lo que realmente son: aquellos servicios que, como mínimo, la empresa ha de prestar, a pesar del ejercicio del derecho de huelga de su personal. Pero son servicios mínimos y no máximos. Nada debe impedir que, si la convocatoria de huelga tiene escaso seguimiento, la actividad laboral de la empresa supere la de los mínimos establecidos. En la práctica, la fijación de estos servicios hace en muchas ocasiones de la huelga un derecho de ejercicio obligatorio, vulnerando la libertad individual de los trabajadores y desnaturalizando la propia figura del derecho de huelga. Y en aquellos supuestos en los que los servicios no puedan programarse sin garantías de su efectiva prestación, debe admitirse como plenamente lícita la exigencia de que los trabajadores indiquen previamente si se suman o no a la convocatoria de huelga.

> Regular un derecho significa establecer límites y condiciones para su ejercicio

La Constitución española habla de la ley que regula el ejercicio del derecho de huelga. Regular un derecho significa establecer límites y condiciones para su ejercicio. Eso debe hacer, equilibradamente, el legislador, sin asumir la vieja cantinela sindical de que la huelga es un derecho ilimitado.



THINKSTOCK