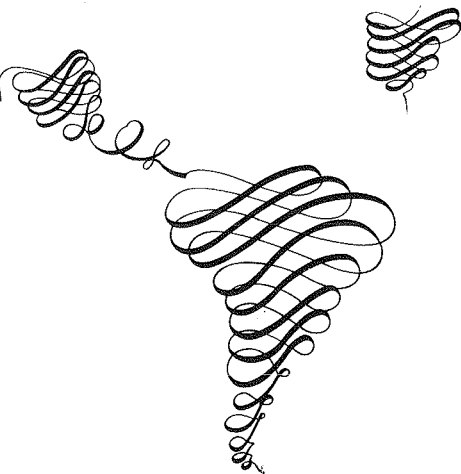




Autorregulación y heterorregulación

ESPAÑA soporta una tasa de conflictividad laboral muy superior a la media europea. No estamos en los tiempos de UCD, cuando por cualquier futilidad se desencadenaban huelgas y manifestaciones masivas. El síndrome de afinidad ata a los sindicatos a pesar del progresivo distanciamiento entre éstos y el Gobierno. Pero, a pesar de ello, la conflictividad es desproporcionadamente alta. En lo que va de año se han perdido varios millones de jornadas/hombre en huelgas, sólo en el mes de enero hubo 22 conflictos de importancia, además de otros locales; en febrero y marzo se han sucedido los de Cartagena, Ferrol, el permanente de Asturias, el de los mineros leoneses, el del transporte urbano en Madrid, etc. Llama poderosamente la atención el que los conflictos más fuertes y frecuentes se están produciendo en el sector público (empresas estatales o municipales), disfrutando de una relativa paz social el conjunto de empresas privadas, excepto en el sector de la enseñanza donde los titulares de centros se ven obligados a pagar periódicamente las iras de los profesionales por el incumplimiento de las promesas gubernamentales en materia salarial.

La gravísima incidencia de la huelga de la EMT madrileña

(Empresa Municipal de Transporte) en la que el comité de huelga se negó a cumplir servicios mínimos y tres millones de usuarios se vieron bloqueados o condenados a llegar con varias horas de retraso a sus lugares de trabajo, creó una enorme crispación cívica que obliga a juzgar puntualmente esta huelga, pero sobre todo hace necesarias algunas reflexiones de carácter general sobre el derecho de huelga y sus límites.

*La huelga de la EMT fue convocada y gestionada, no por los sindicatos clásicos, sino por una plataforma sindical que en conflictos anteriores desbordó por blandos a UGT y CC.OO., de los que ofició incluso una parodia de funeral. El motivo invocado fueron 27 sanciones de despido, impuestas por la empresa por haber desencadenado unas semanas antes una huelga salvaje. La nueva huelga tuvo también durante el mes de febrero una fase clara de **huelga salvaje** en la que no se respetaron ni los preavisos ni los servicios mínimos. El conflicto se presentó desde su inicio como un callejón sin salida: la empresa se niega a readmitir a los despedidos, aunque se atiene a lo que decida en su día el juzgado de lo Social, y el comité de huelga, encabezado por **Pablo Rodríguez**, un líder carismático y también despedido, se niega a negociar cualquier otro punto si previamente no son anulados los despidos. Con estos planteamientos y con este desarrollo, el sentido común y la razón jurídica parecen coincidir en considerar la huelga de la EMT como ejercicio abusivo de un derecho y como flagrante trasgresión por lo menos del derecho de los ciudadanos a la libre circulación.*

PERO el juicio sobre el episodio es secundario en este comentario editorial. Esta huelga, las del personal médico, farmacéutico o sanitario, y las que a menudo se producen en otros servicios de necesidad colectiva (limpieza, seguridad, riego, recogida de basuras, gas y electricidad, etc.) constituyen una evidencia demasiado frecuente del conflicto entre varios derechos constitucionales: por una parte, el derecho de los ciudadanos a su seguridad y libertad (**art. 17**) y libre circulación (**art. 19**) y, por otra parte, el derecho de los trabajadores a la huelga (**art. 28,2**).

¿Cómo obtener garantías de que estos derechos pueden ejercerse de modo suficiente en una sociedad democrática como la nuestra?

● *Una gran parte de ciudadanos se hallan indefensos ante una agresión sindical a sus derechos y exige una ley reguladora que, en la práctica, limite sustancialmente el derecho de huelga en los servicios básicos. El ciudadano se rebela ante el papel de pagador de facturas ajenas en que le colocan con demasiada frecuencia las huelgas y exige que se desarrolle legislativamente el artículo 28,2 de la Constitución que en su parte final promete: «... La ley que regule este derecho (el de huelga) establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad». Las autoridades, desde el alcalde de Madrid hasta el presidente de la Comunidad y del Gobierno, parecen coincidir en esta ocasión, y por encima de los intereses de partido, con la demanda mayoritaria de la ciudadanía. La portavoz del Gobierno fue tajante: «con acuerdo sindical o sin él, el Gobierno regulará el derecho de huelga». Algunos consideran que el Gobierno no precisa de nuevos instrumentos legales, puesto que la legislación vigente le otorga facultades suficientes para garantizar en todo caso la jerarquía de los derechos e impedir el atropello de unos ciudadanos por otros. Estas posibilidades legales van desde establecer por decreto los servicios mínimos hasta la militarización de un servicio. ¿Qué más podría autoconcederse mediante una ley de huelga?*

● *Los sindicatos ven con recelo la elaboración de una ley de huelga, de la que no pueden esperar más que limitaciones concretas a algo que ahora está sin contornos definidos. La posibilidad de que, precisamente cuando trata de desregular grandes parcelas de la vida nacional, el Gobierno amarre un texto restrictivo del que él mismo será el intérprete, horripila a los sindicalistas. Ante esta perspectiva, tanto UGT como CC.OO. han invocado el viejo principio de la **autorregulación responsable**: «La huelga no es para los sindicatos una especie de gimnasia matutina destinada a mantener permanentemente engrasada la máquina de reivindicar, sino un arma de la que se sirven responsablemente». Como muestra de voluntad de moderación*

UGT y CC.OO. desconvocaron la huelga de RENFE «para que no coincidiera con la de la EMT y no agravara los problemas de los usuarios».

Hay razones fundadas para desconfiar de la autorregulación sindical: los sindicatos han podido demostrar su responsabilidad autorreguladora en los últimos años y no siempre lo han hecho. Además, muchos conflictos escapan a su propio control y son gestionados por plataformas más o menos coyunturales que hacen de la huelga no sólo un arma reivindicativa sino una agresión contra los sindicatos tradicionales. Muchos comentaristas piensan que, dado el giro neocorporativista de los sindicatos, esta tendencia semiasamblearia tenderá a crecer. Darse ahora por satisfecho con una autorregulación significaría desconocer estos fenómenos y tendencias y equivaldría a una dejación de funciones por parte de los poderes públicos.

LA tramitación de una ley de huelga se presenta, por tanto, como una necesidad social. Sin embargo, el trámite abrirá cicatrices, creará desasosiegos y no está exenta de riesgos. Por ejemplo, si las condiciones para convocar una huelga se hacen demasiado duras, si se sustrae la convocatoria a los representantes de los trabajadores o si se regula de tal modo que, a priori, muchos sindicalistas o plataformistas queden prácticamente fuera de la ley, la disfuncionalidad y el coste social pueden ser considerables.

Al parecer, sindicatos y Gobierno han aproximado sus posiciones sobre la posibilidad de una ley que venga a ser un punto medio entre la autorregulación y la heterorregulación. El ministro de Trabajo prefiere negociar a imponer la ley y los sindicatos han aceptado que se garanticen por ley los servicios que afectan a la vida, la seguridad y el derecho a la libre circulación de los ciudadanos. Los próximos meses pondrán de manifiesto si estamos ante un gesto político coyuntural o ante una decisión que va a ser puesta en práctica. En todo caso estamos ante un problema no resuelto que no debería seguir así mucho tiempo.