

Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

Edición especial nº 26 • Septiembre 2010



El derecho de HUELGA, un derecho INCUESTIONABLE

El derecho de huelga, junto con el de libertad sindical, está recogido en nuestra Constitución como un derecho fundamental incuestionable, que goza de un carácter preeminente y de mayor protección frente a la libertad a trabajar. Sin embargo, en los últimos días estamos asistiendo a una bochornosa y malintencionada campaña de deslegitimación de los sindicatos por parte de la derecha política y mediática, con la intención de socavar la imagen de CCOO y UGT y debilitar el apoyo que está recibiendo la convocatoria de huelga general del 29-S por los trabajadores y trabajadoras de este país. Como aclara el abogado del Gabinete Interfederal, Enrique Lillo, “es erróneo identificar el derecho al trabajo como el derecho a no hacer huelga. Es más, quien no se suma a la huelga no está protegido por la Constitución, aunque digan lo contrario a sabiendas de que es mentira”.

En la actualidad estamos asistiendo nuevamente a una campaña de intoxicación y falsedades informativas, protagonizada por tertulianos habituales de algunos medios de comunicación vinculados a la derecha, o más bien extrema-derecha, y por la propia CEOE que se acuerda de la existencia de un derecho constitucional al trabajo cuando se convocan huelgas y, por tanto, se pretende ejercer por los trabajadores el derecho fundamental de huelga.

El art. 28.2 de la Constitución Española establece como derecho fundamental el derecho de huelga; es decir, la cesación concertada y colectiva del trabajo por parte de asalariados.

A su vez, el art. 35.1 no establece, como de manera errónea y pertinaz defienden CEOE y los aparatos mediáticos de la derecha, un derecho al trabajo enfrentado al derecho de huelga, sino que establece el derecho a trabajar y, por tanto, a que se desarrolle una política económica de pleno empleo o



■ Es erróneo identificar el derecho al trabajo como el derecho a no hacer huelga. El derecho al trabajo es el derecho a la estabilidad en el empleo, a no ser despedido, a una indemnización justa si esto se produce...

de intento de conseguirlo.

Además el art. 35.1, que tiene menos rango normativo que el 28.2, no va referido en absoluto al derecho a trabajar con ocasión de la huelga y por parte

de los trabajadores convocados a la misma. Existen sentencias del Tribunal Constitucional como la 22/1981 de 2 de julio, la 192/2003 de 27 de octubre y la 20/1994 de 27 de enero, que es-

El 29 de septiembre participa en la huelga general



tablecen que el derecho al trabajo del art. 35.1 exige el derecho a la estabilidad en el empleo, a no ser despedido sin causa, a tener una garantía formal de defensa del trabajador despedido y el derecho a la indemnización correspondiente si no se produce la readmisión. Tanto es así que la sentencia 20/94 dice literalmente que el derecho al trabajo es la estructura básica de la cual nacen los restantes derechos fundamentales del trabajador, puesto que para poder trabajar se necesita estar obviamente empleado en una empresa o entidad pública, y solamente cuando se es trabajador es cuando se tiene el derecho de huelga o de sindicación.

Por ello, es mentira que estos dos derechos estén enfrentados. Es erróneo identificar el derecho al trabajo como el derecho a no hacer huelga.

Es más, el TC ha establecido en estas sentencias que el derecho al trabajo del art. 35.1 integra necesariamente el derecho a poder reclamar contra el despido y el derecho a

■ El derecho a formar parte de los piquetes informativos con motivo de la huelga no puede ser objeto de castigo penal o laboral de sus miembros, pues están ejerciendo el derecho fundamental de huelga

conocer el motivo o la causa, y a poder obtener la compensación adecuada si este despido no tiene causa justificativa. Por tanto, el despido nunca puede estar basado en la arbitrariedad, el deseo o la mera discrecionalidad o voluntad del empresario, sino que debe estar vinculado o a la conducta del trabajador o a una causa objetiva no imputable al trabajador pero real y existente en la empresa (convenio 158 OIT

■ Cualquier descuento económico desproporcionado, sanción o despido por participar en la huelga sería nulo, según una sentencia del Tribunal Constitucional

ratificado por España). De ahí que la reforma laboral no sea coherente con esta doctrina del TC al flexibilizar con exceso las causas objetivas.

Por ello, el art. 6.4 del Decreto-Ley de 4 de marzo no habla de ningún derecho fundamental a trabajar con ocasión de la huelga, sino de la libertad para no sumarse a la misma.

Ahora bien, quien no se suma a la huelga no está protegido por la Constitución, pues no existe este derecho fundamental, aunque digan lo contrario a sabiendas de que es mentira.

El derecho a los piquetes

Lo que sí existe es el derecho a los piquetes colectivos de trabajadores con ocasión de la huelga, para informar y dar publicidad de la misma, que no pueden ser objeto de castigo penal o castigo laboral colectivo a sus miembros, puesto que los mismos están ejerciendo el derecho fundamental de huelga, según estableció el TC en la sentencia 254/88 de 21 diciembre y 37/98 de 17 febrero.

Existe, por tanto, el derecho fundamental a ejercer la huelga y el derecho fundamental a formar parte de los piquetes de publicidad de la misma; y no existe un derecho constitucional a no hacer huelga, sino meramente una libertad individual de querer trabajar, sin protección constitucional.

En cualquier caso, cualquier descuento económico desproporcionado, sanción o despido (aunque sea reconociendo la improcedencia) por participar en la huelga sería nulo de pleno derecho por haberse violado, por parte de la empresa, el derecho fundamental de huelga, como ya estableció el TC en sentencia 90/97 sobre nulidad de la decisión empresarial de no transformar un contrato temporal en fijo, puesto que la causa real de esta decisión era la participación de la trabajadora en una huelga.