

LAS PERSONAS TRABAJADORAS ANTE EL GENOCIDIO DEL PUEBLO PALESTINO: HUELGA, CONFLICTO COLECTIVO Y DESOBEDIENCIA CIVIL

JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ

NET21 NÚMERO 15, noviembre 2023

Las terribles imágenes que a diario podemos ver en los pocos medios de comunicación que todavía informan del brutal genocidio hacia el pueblo palestino nos sumen en la más absoluta impotencia. Como ciudadanos, tenemos pocas herramientas de reacción ante la falta de compromiso de los Gobiernos occidentales que, por el contrario, en muchas ocasiones manifiestan su apoyo incondicional al Estado racista de Israel. Todavía resuenan las palabras de Úrsula von der Leyen, Emmanuel Macron o Josep Borrell apelando al derecho del sionismo a utilizar toda la fuerza a su alcance frente al indomable pueblo de Gaza. Al tiempo, ministros del Gobierno teocrático apelan, incluso, al lanzamiento de una bomba atómica para acabar rápidamente con el problema de lo que, para ellos, es una raza inferior.

En el caso de nuestro Gobierno, se han enviado dos fragatas de apoyo al despliegue militar de los EEUU y no se plantea, en ningún momento, el cese del envío de unas armas que serán utilizadas para incrementar el sufrimiento del pueblo palestino y el incumplimiento de la legalidad internacional.

Ante tales circunstancias, aunque sea tímidamente, se observan reacciones de los sectores más sensibilizados de las clases trabajadoras. En las pasadas semanas, nos llegaba la noticia de que los estibadores de algunos de los más importantes puertos de Europa habían manifestado su intención de no convertirse en cómplices de esta tragedia y anunciaban su negativa a embarcar armas en buques con destino a Israel.

Dadas las características de este foro, a nosotros nos compete analizar cuáles son las posibilidades de este tipo de manifestaciones de solidaridad. Al respecto, hemos de advertir que las mismas poseen, desde nuestro punto de vista, un difícil encaje jurídico y, lo que es más problemático, no son apropiados los mecanismos de defensa frente a las reacciones empresariales.

En primer lugar, no nos encontramos ante una manifestación del derecho de huelga. En concreto, según las informaciones publicadas, en ningún momento se plantea por estos trabajadores la suspensión de sus servicios hasta, por ejemplo, que sus empresas se comprometan a no colaborar con el tráfico de armas hacia el país aludido. Este tipo de huelga tendría pleno encaje en nuestro ordenamiento jurídico. El interés colectivo del que son portadoras las organizaciones sindicales y que la huelga exterioriza no se refiere, en exclusiva, a intereses meramente contractuales. Por ello, la oposición a una determinada política empresarial se encuentra dentro dicho objeto. No debemos olvidar, además, la tradicional jurisprudencia constitucional en la que se advirtió, contundentemente, que a través de este derecho fundamental es legítimo limitar el derecho de libertad de empresa. Sin embargo, como decíamos, no nos encontramos ante una manifestación del conflicto incardinable dentro de los límites del derecho de huelga, en especial, en lo que se refiera a la suspensión del contrato de trabajo. Además, tampoco es demasiado generosa la más reciente jurisprudencia constitucional a la hora de delimitar los espacios de actuación del derecho de huelga. De este modo, se proclama el derecho a la defensa de la empresa a través de los medios a su alcance para hacer frente a la más tradicional medida de conflicto colectivo en manos de las personas trabajadoras. Cuanto más ante estas manifestaciones atípicas.

Tampoco sería mucho más protector incardinar dichas medidas de presión dentro de los márgenes del derecho a la paralización de la actividad de los trabajadores al margen de la huelga. Ello estaría condicionado por la exigencia de la concurrencia de un riesgo grave e inminente de continuar con la actividad (art. 21 LPRL). Es evidente que en este supuesto no concurriría tampoco tal circunstancia.

En realidad, el problema ante el que nos encontramos trasciende el extremo marco normativo existente en nuestro país. Es evidente que, en este supuesto, nos hallamos ante una medida de conflicto colectivo que conecta claramente con un fenómeno de desobediencia civil de carácter colectivo. Tampoco los precedentes al respecto nos permiten ser demasiado optimistas.

Baste recordar el ya lejano supuesto planteado en Alumina-Aluminio hace dos décadas y que terminó conllevando la consideración como procedente del despido disciplinario de todos los miembros del comité de empresa de dicha empresa. En aquel supuesto, la negativa a continuar con el trabajo por parte de la totalidad de la plantilla de esta empresa ante el riesgo que, a su juicio, implicaba la cercanía de la carga del buque Casón, fue suficiente para

proceder en un principio a despidos masivos que, en última instancia, quedaron circunscritos a los representantes de los trabajadores. Curiosamente, el comité de libertad sindical de la OIT no observó vulneración alguna al derecho de libertad sindical en tal despido. En realidad, el fundamento único de tales resoluciones estuvo en la negación de que la actitud de los trabajadores pudiera considerarse como ejercicio del derecho de huelga. Una vez que se le negó tal carácter, los trabajadores quedaron completamente indefensos ante la reacción empresarial. De ahí la necesidad de encontrar algún tipo de límite a las potestades empresariales frente al ejercicio de un derecho de resistencia ante aquellas órdenes consideradas como contrarias a las más profundas convicciones de los trabajadores que han de ejecutarlas.

Es evidente que ello nos llevaría a reflexionar sobre las posibilidades de la objeción de conciencia en el Derecho del Trabajo. También es de todos conocido las importantes cortapisas que se han planteado a su pleno desenvolvimiento en el contexto laboral. Además, en el caso que nos ocupa también chocaríamos con el carácter colectivo de la acción planteada. Consustancial a tal tipo de medidas, que vienen a reflejar, precisamente, la solidaridad de la clase trabajadora con las víctimas de los crímenes de lesa humanidad.

Observamos, pues, cómo el retroceso en la capacidad de la huelga para reconducir tales situaciones ha de unirse al tradicional vaciamiento del resto de derechos de conflicto colectivo que, recuérdese, también tiene reconocidos los trabajadores constitucionalmente. Con relación a estos, habría que reflexionar sobre la posibilidad de extender a nuestro ámbito de estudio la tradicional teoría de la desobediencia civil. Es evidente que el fuerte arraigo de la doctrina del *solve et repete* que, aunque procedente de consideraciones corporativas de la empresa, nuestros tribunales continúan utilizando sin ningún rubor.

La apelación, a pesar de todo, a las teorías sobre desobediencia civil cobra más sentido, precisamente, por las escasas posibilidades que nuestro modelo de relaciones laborales deja a las personas trabajadoras para, en el ejercicio de su libertad de trabajo, optar por no realizar colectivamente, en cuanto clase social, aquellas actividades que les violentan ideológicamente.

Abusando de la libertad que este tipo de foros me permite, propondré la extensión de los postulados de la desobediencia civil al feudal marco de la empresa. Para ello habría de ser posible aplicar analógicamente los tres requisitos tradicionalmente exigidos en relación al derecho de desobediencia

civil. La desobediencia legítima ha de estar, en primer lugar, justificada en el plano de los valores. En concreto, e introduciendo ya la perspectiva actual, la negativa de los trabajadores a acatar la orden empresarial estaría justificada en la protección del bien jurídico superior que es la preservación de la legalidad internacional y el respeto de los derechos humanos.

En segundo lugar, la desobediencia habría de ser «explicada» en el nivel de los hechos, es decir, no se trata del reconocimiento abstracto de un derecho, sino que está indisolublemente vinculado a su desarrollo práctico. En nuestro caso, las armas que se pretende no embarcar tendrían como destino inmediato fortalecer al ejército invasor. Por último, tendría que ser «excusada» en el ámbito de las normas jurídicas, entendiendo por tal la imposibilidad de que la desobediencia genere reproche alguno. Desde el punto de vista de nuestra disciplina, esta falta de reproche se traduciría en la imposibilidad de que el empresario ponga en marcha sus exorbitantes facultades sancionadoras.

La concurrencia de estos tres elementos generaría un derecho a la desobediencia civil en el contexto de una antinomia entre sujetos con intereses contrapuestos. Es evidente que esta antinomia se encuentra claramente presente en las relaciones sociales de producción, salvo, lógicamente, que nos adscribamos a algunas de las teorías neocorporativas de la empresa. Contrarias, por otra parte, a la jurisprudencia del propio Tribunal Constitucional cuando mantuvo que «no cabe defender la existencia de un genérico deber de lealtad, con un significado omnicomprensivo de sujeción del trabajador al interés empresarial»¹.

Hemos traído a colación los requisitos de la desobediencia civil en la firme convicción de que sólo así podremos diseñar un contexto de protección para aquellas personas trabajadoras que decidan incumplir una orden de la contraparte contractual que pueda conllevar incrementar el sufrimiento del pueblo palestino. Por el contrario, un Derecho del Trabajo como el actual genera a favor del empresario unas falsas legitimidades que coloca sus órdenes, en el ámbito de su empresa, en una posición de mayor intangibilidad que las de los propios poderes públicos con respecto a sus ciudadanos. Todo ello como consecuencia de la posición exorbitante que le otorga el ser el propietario de la empresa, lo que, para algún sector de la doctrina, le hace titular de una suerte de facultad de autotutela.

¹STCo 120/83, de 15 de diciembre.

En estos momentos, concebimos como muy improbable que nuestros Tribunales puedan acoger por la vía analógica una suerte de derecho genérico a la desobediencia de los trabajadores de aquellas órdenes que puedan ser calificadas como injustas, siendo mucho más proclives a la aceptación de casos límite que posibilitan de manera excepcional dicha resistencia, puesto que, según nuestros Tribunales, lo contrario conllevaría «el riesgo de convertir la organización empresarial en un espacio de desgobierno y sometido al albur de lo que en cada momento se decida hacer o no hacer por cada uno de los integrantes de la organización».

En definitiva, estas decisiones solidarias de los trabajadores de los puertos europeos encuentran escaso acomodo en nuestro ordenamiento. Se trataría pues de una manifestación del conflicto trabajo-capital cuyas consecuencias negativas para los trabajadores dependerán, como siempre, de la unidad y fuerza sindical de los convocantes.