



**OFENSIVA PENAL CONTRA EL DERECHO DE
HUELGA**

**INFORME SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS
SANCIONADORES -PENALES Y
ADMINISTRATIVOS- ABIERTOS CONTRA
SINDICALISTAS:**

**CRITERIOS DE INTERVENCIÓN SINDICAL Y
JURÍDICA**

Sumario:

PRESENTACIÓN.

I. ANÁLISIS DE LOS SUPUESTOS SANCIONADORES Y PENALES REGISTRADOS.

1. Descripción general de los procedimientos en las distintas organizaciones territoriales.
2. Los conflictos laborales que han generado prácticas sancionadoras.
3. La tipología de procedimientos administrativos y penales contra la actividad sindical.
4. El perfil de las personas acusadas.

II. FACTORES DETERMINANTES DE LA CRIMINALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.

1. La ausencia de comportamientos violentos en las protestas laborales y sindicales.
2. La visión estereotipada de elementos de la denuncia o acusación que determinan o agravan la responsabilidad penal: el *concierto de voluntades para delinquir* y la práctica ilegal de los *piquetes informativos*.
3. La imputación a los dirigentes sindicales y trabajadores por razón de la facilidad de su identificación.
4. Actuación determinante del Ministerio Fiscal.
5. La falta de criterios uniformes en la acusación del delito de coacciones a la huelga, que ponderen la dimensión constitucional del derecho de huelga.

III. LOS EFECTOS DE LA CRIMINALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.

IV. LA RESPUESTA SINDICAL, JURÍDICA Y SOCIAL ANTE LA CRIMINALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.

Presentación.

El objetivo de este informe es hacer un análisis de los datos que nos acercan a la dimensión que tienen los procedimientos sancionadores derivados del ejercicio de la actividad sindical, y sus efectos prácticos a la hora de adoptar medidas sancionadoras contra los trabajadores, afiliados a los sindicatos y responsables sindicales.

Se han examinado datos relativos a 81 expedientes abiertos en los Servicios Jurídicos de CCOO y UGT que afectan de forma directa, al menos a 260 sindicalistas objeto de procedimientos sancionadores penales o administrativo. En algunos casos no se detalla el número de afectados, por lo que su cifra puede ser mayor.

Faltan datos de Coca Cola y de Alcalá de Henares, en los que están afectadas TRES personas a los que se piden DOS años de cárcel a cada uno de ellos, así como determinados procedimientos que están en fase preliminar.

Hemos organizado los datos en función de los siguientes apartados:

1. La organización o el ámbito territorial en la que se ha planteado el conflicto.
2. La tipología de los conflictos laborales de los que derivan las actuaciones sancionadoras.
3. Los tipos de procedimientos sancionadores, penales o administrativos.
4. Los acusados en los mismos, con particular atención a sus responsabilidades sindicales en cada caso.
5. El tipo de sanción que se propone, o en su caso, que se ha puesto.

Sobre esta base se elaboran unas valoraciones generales y conclusiones sobre esta materia, que junto a criterios jurídicos y sindicales expresan el ataque que está suponiendo los procedimientos abiertos contra el principio de libertad sindical, la Constitución y derechos fundamentales. Figuran, así mismo, unas primeras consideraciones que tratan de sentar las bases de lo que debería ser una respuesta integral a esta situación, que tome en consideración el conjunto de elementos institucionales, políticos y sociales, y que en última instancia permita corregir los graves riesgos que la actividad sancionadora y penal presenta para el pleno respeto de la actividad sindical.

Como anexo, se incluye un listado de los distintos procedimientos que se han notificado por las distintas organizaciones, en relación con cada uno de los cuales se recogen los aspectos descriptivos más representativos de los mismos, incluyendo los aspectos vinculados a las personas afectadas y la identificación del procedimiento y del órgano administrativo o judicial que lo tramita.

I. ANÁLISIS DE LOS SUPUESTOS.

A la vista de un total de 81 expedientes abiertos en los servicios jurídicos de UGT y CCOO, que nos han sido notificados por las respectivas organizaciones, sin perjuicio de que cada uno de ellos a su vez englobe información que por no haber sido desagregada, hace referencia a diversos procedimientos administrativos y penales, y que a su vez implica la formulación de procedimientos sancionadores o imputaciones penales que en muchos casos comprende a más de una persona, y que totalizan al menos 260 sindicalistas objeto de procedimiento sancionador penal o administrativo, sin perjuicio de que como hemos dicho en algunos procedimientos no se desglosa la identidad de las personas contra las que se dirige el procedimiento.

Sobre el conjunto de estos datos efectuamos un análisis a fin de determinar una imagen de la extensión que tienen estas prácticas sancionadoras sobre el conjunto de la organización, los conflictos laborales en el curso de los cuales se han generado y la tipología de procedimientos y las medidas sancionadoras que se vienen aplicando.

En las ocasiones que se dispone igualmente se hará referencia al perfil de las personas acusadas y su grado de participación en las responsabilidades sindicales.

1. Descripción general de los procedimientos en las distintas organizaciones territoriales.

- **Andalucía.** Expedientes abiertos respectivamente en Cádiz (Algeciras), Granada, Málaga, Huelva y Sevilla, y en todos los supuestos se trata de procedimientos penales que afectan a un total de 32 trabajadores, los conflictos de los que derivan estos procedimientos están relacionados con la huelga general de septiembre de 2010, en Cádiz, la huelga general de noviembre de 2012, en Málaga y un conflicto en el desarrollo de una huelga de empresa en 2009, en Granada. En el caso de Huelva el conflicto se refiere a la huelga general de noviembre de 2012 y ha generado tanto un procedimiento administrativo como un procedimiento penal, contra la misma persona que es responsable en la Unión Provincial. En Sevilla, nos referimos también a la huelga de noviembre de 2012.

En los procedimientos penales se imputan los delitos de lesiones, atentado, y en particular el delito de coacciones a la huelga del art. 315.3 CP que se imputa tanto en los casos de Granada como de Málaga. En el caso de Huelva se imputa el delito de desordenes públicos, atentado y coacciones, que en este caso parece que son referidas a la modalidad genérica. En el ámbito administrativo se han impuesto dos sanciones muy graves con un importe conjunto de más de 60.000 euros, quedando suspendida su ejecución hasta la resolución del procedimiento penal.

Es de significar que en el procedimiento de Granada recayó sentencia absolutoria del Juzgado de lo Penal, sin que tengamos constancia de que ese pronunciamiento hubiera sido revocado ni tampoco de que esté pendiente de recurso.

En San Fernando (Cádiz) se ha dictado auto de apertura de juicio oral contra tres trabajadores de NAVANTIA en relación con el conflicto derivado de una manifestación de 6 noviembre de 2012. Por parte de la Fiscalía se solicita penas de 9 meses, 14 meses y 2 años y 3 meses de prisión, para los tres trabajadores por la comisión de delitos de desordenes públicos, atentado con empleo de medios peligrosos y una falta de lesiones. En concreto a un trabajador se le imputa el haber arrojado un micrófono contra el agente que dirigía al grupo de agentes de la UIP sin que el objeto alcanzara al funcionario. A otro trabajador se le acusa de golpear con un paraguas a un policía que formaba el cordón policial ante la sede del Partido Popular

alcanzándole en el antebrazo derecho, y otro trabajador de acometer al policía a paraguazos sin que conste que le alcanzara pero acabo fracturando el escudo policial.

En Sevilla, la petición es de 1 año de cárcel y multa, por delito contra la seguridad vial.

- **Aragón.** Tenemos constancia de un procedimiento penal que se instruye en Zaragoza derivado de la huelga general de marzo de 2012, los delitos que se imputan hacen referencia al delito de atentado y de lesiones por supuestos empujones a la policía en las inmediaciones de Merca Zaragoza. Igualmente con motivo de la huelga del sector de la limpieza de 2013, hay una persona pendiente de juicio.

- **Asturias.** Engloba toda una amplia tipología de supuestos, con especial repercusión en el ámbito penal que totalizan un total de 15 expedientes que se tramitan en diversos Juzgados de Instrucción y de lo Penal como Mieres, Oviedo, Lena, Siero, Cangas de Narcea, Grado, Laviana, Langreo y Avilés. Junto a estos expedientes hay 43 personas con petición de prisión, que va desde los 6 meses a los 4 años de cárcel.

En los procedimientos penales las imputaciones se concretan de forma muy generalizada en relación con el delito de desórdenes públicos que afecta a diez expedientes diferentes. También la imputación comprende de forma muy frecuente el delito de atentado en seis casos. En otros supuestos se imputa el delito de daños en cinco casos. También existen imputaciones de delito de lesiones en dos supuestos, lo que pone en evidencia la escasa repercusión sobre la integridad física de estos conflictos sociales, no obstante la amplia incriminación que se lleva a cabo.

Igualmente existen procedimientos administrativos que totalizan cuatro expedientes derivados de tres conflictos concretos la huelga de transporte de junio de 2012, la huelga general de noviembre de 2012 y la huelga de la minería de junio-julio 2012.

Las sanciones administrativas que se imputan aluden a desórdenes y alteración de la seguridad, así como desobediencia a la autoridad en un caso y tenencia de explosivos en otro supuesto.

- **Baleares.** Tenemos constancia de la existencia de un proceso penal ante los Juzgados de Instrucción de Palma de Mallorca derivados de los conflictos de huelga general de marzo de 2012. Este procedimiento tiene una especial significación en tanto que la persona acusada ocupa el cargo de Secretaria General de la Unión de CCOO de Baleares y es objeto de acusación por parte de la Fiscalía a penas privativas de libertad superiores a cuatro años. El estado actual de la tramitación de ese procedimiento se encuentra en fase de formulación del escrito de defensa una vez que el Fiscal ha formulado la citada acusación por el delito contra el derecho de los trabajadores y se ha decretado la apertura de juicio oral.

- **Cantabria.** 3 sindicalistas, entre ellos la Secretaria General de UGT de Cantabria, con petición de sanción económica por su participación en la huelga del 29 de marzo de 2012.

- **Castilla La Mancha.** Tenemos constancia de la existencia de diversos procedimientos penales en las provincias de Albacete Ciudad Real, que afectan respectivamente a 4 responsables sindicales en el caso de Albacete, y a 3 en el Ciudad Real.

En el caso de Ciudad Real, los hechos tuvieron lugar en Puertollano, durante la huelga general de Septiembre de 2010, y comprende, entre los tres cargos sindicales imputados, al Secretario

General de la Unión Provincial, por los hechos consistentes en encender una fogata en una rotonda y un piquete informativo, sin que todavía se haya concretado la acusación.

En el caso de Albacete, los hechos contra los cuatro sindicalistas también se refieren a la Huelga General de septiembre de 2010, por la actuación del piquete informativo en la Lonja Municipal, acusando de arrojar chinchetas y golpear un vehículo. El Ministerio Fiscal inicialmente calificó los hechos como delito de coacciones a la huelga, si bien luego modificó la acusación por un delito de daños, estando pendiente de juicio.

Además, se constatan diversos procedimientos administrativos de carácter sancionador en las provincias de Albacete, Cuenca y Guadalajara. En el caso de Cuenca afecta al Secretario General de la Unión Provincial, y deriva de la Huelga General en el año 2012, derivado del estacionamiento de un vehículo, que genera una sanción de 300 €.

En el sector público 12 personas con un procedimiento administrativo con multa de 200 a 1200 Euros.

- **Castilla León.** Refiere la existencia de actuaciones penales en Ávila, León, Soria y Valladolid, así como la tramitación de sanciones administrativas en Burgos, Segovia y Valladolid.

En los procedimientos penales aluden a un total de seis procedimientos penales en los que se acusa de delitos contra el orden público, falta de amenazas, insultos y faltas contra el orden público.

En el caso de Ávila el procedimiento penal determinó la imposición de una condena por un delito contra el orden público que genera una multa de 100 euros. Otro procedimiento penal termina con sentencia absolutoria.

En el caso de León se refieren diversos procedimientos en el ámbito de las huelgas de la minería en el Bierzo recayendo sentencias condenatorias pero sin conocerse los términos en tanto que los procedimientos han sido asumidos por abogados externos al sindicato.

En Soria un procedimiento penal que se cometió en un juicio de faltas fue sobreesido.

En Valladolid un procedimiento penal derivado de la huelga general de septiembre de 2010 determinó la acusación por la Fiscalía contra tres sindicalistas por el delito de desórdenes públicos, que en el acto del juicio oral fue modificada la calificación a falta, que al ser conformada por los afectados concluyó el procedimiento asumiendo una multa de 120 euros, cada uno de ellos, otro dirigente sindical fue absuelto por el propia Juzgado al constatarse incongruencias del atestado policial.

En el ámbito administrativo se constatan diversas sanciones impuestas en Burgos de 150 euros a cada uno de tres sindicalistas, también diversas sanciones sin precisar en León, mientras que en Segovia se sobreseen diversos expedientes sancionadores por desórdenes y daños a la vías y bienes de uso público y en Valladolid numerosas sanciones administrativas derivadas de la pagada de carteles en lugares no habilitados, por importe de 60 euros cada una.

- **Cataluña.** Existe constancia de diversos procedimientos penales derivados de diversos conflictos laborales:

La Huelga General de 2010, que ha generado un procedimiento contra 4 cargos sindicales que se tramita en Terrassa, imputando un delito contra los derechos de los trabajadores en el que el

Ministerio Fiscal propone para cada uno a 4 años de prisión. A fin de evitar el juicio, se alcanzó acuerdo por el que se impone una pena de 6 meses que evita el ingreso en prisión, con el condicionante de que en los próximos dos años no pueden verse implicados en ninguna cuestión de carácter penal, ya que generará el cumplimiento de la pena. Además, se impone multar por importe conjunto de 3.450 € para los cuatro acusados, así como la asunción de los daños.

La Huelga General de 2012, que se tramita en Vic contra la actuación de un piquete informativo, sin que se haya formulado todavía acusación.

La Huelga General de 2012, que se tramita en Barcelona por la actuación de piquetes informativos en la zona universitaria, con imputación de daños, atentado, resistencia y lesiones, pendiente de formular acusación.

La Huelga en el ámbito del transporte metropolitano de Barcelona en noviembre de 2012, ante los Juzgados de Barcelona, en el que se imputa el delito de daños un miembro del comité de empresa del metro de Barcelona.

La Huelga convocada por la negociación de un convenio colectivo sectorial en Tarragona en mayo de 2013, que se sigue en los Juzgados de Instrucción de Valls y de Barcelona, en los que se imputan los delitos de coacciones, sin precisarse si comprende o no la modalidad especial de coacciones a la huelga.

También la Huelga en el ámbito de la empresa Panrico ha generado seis procedimientos penales que están en fase incipiente de instrucción, sin concreción de imputaciones ni exigencia de medidas concretas.

- **Galicia.** Hemos tenido constancia de dos procedimientos penales que se han tramitado en los Juzgados de Instrucción de Pontevedra, y que han sido resueltos en sentido condenatorio por los Juzgados de lo Penal, habiendo resuelto estos procedimientos la Audiencia Provincial de Pontevedra en este caso con signo distinto.

En un supuesto ha dictado sentencia absolutoria frente a la acusación formulada contra tres personas, por un conflicto derivado de Huelga en noviembre 2009

En el otro caso, derivado de una Huelga en un ámbito sectorial del año 2012, la Audiencia Provincial de Pontevedra, por medio de sentencia de 3 de abril de 2014, no solo ha confirmado la condena de la instancia, sino que ha estimado la petición del Fiscal de incremento de la pena de cárcel para elevarla desde 6 meses que había decretado el Juzgado de lo Penal, a los tres años y un día de prisión a dos trabajadoras.

En el caso en el que la Audiencia Provincial de Pontevedra ha impuesto la condena, viene referido a dos trabajadoras, que aunque no ocupan cargos sindicales, han recabado la intervención del sindicato una vez que ha sido emitida la sentencia de la Audiencia Provincial. Esta situación dificulta la posibilidad de intervención jurídica una vez que se han agotado los recursos en la vía judicial y solo caben recursos en materia de tutela de derechos fundamentales.

Igualmente hemos de consignar la sentencia de 3 años de cárcel, vinculada a la huelga general de septiembre de 2010.

- **La Rioja.** Tenemos constancia de un procedimiento penal tramitado en Logroño derivado de septiembre de 2010 en el que resultaban acusadas cinco personas, entre los que se encuentra el

Secretario General de CCOO de Rioja junto a otros responsables sindicales. La imputación durante la instrucción ha comprendido el delito de daños y el de coacciones a la huelga, con una propuesta de la fiscalía de dos años de prisión, si bien en el acto del juicio oral se ha modificado la acusación por el delito genérico de coacciones, que implica una rebaja cualitativa de la pena y excluye el ingreso en prisión. SENTENCIA ABSOLUTORIA.

Esta pendiente el juicio oral contra un trabajador al que se le piden 5 años de cárcel, por su participación en la huelga del 29 de Marzo de 2012.

- **Murcia.** Tenemos constancia de un procedimiento penal tramitado ante los Juzgados de Instrucción de Murcia en los que se imputa la comisión de un delito de desórdenes públicos contra tres personas como consecuencia de la quema de neumáticos y corte de tráfico en el desarrollo de la huelga general de marzo de 2012.

- **Madrid.** Se sigue un procedimiento instruido en los Juzgados de Getafe contra un conjunto de ocho sindicalistas de la empresa AIRBUS derivado de la actuación de los piquetes informativos durante la huelga general de septiembre 2010. En este caso se imputa la comisión de un delito contra los derechos de los trabajadores, así como los de atentado y lesiones en el estado actual de tramitación del procedimiento se ha formulado acusación por el Ministerio Fiscal en la que solicita entre otras, penas de prisión de ocho años para cada uno de los sindicalistas. Se ha formulado escrito de defensa, así como la interposición de incidente de nulidad de actuaciones denunciando graves irregularidades procesales en la acusación formulada por el Ministerio Fiscal, así como la afectación del derecho de libertad sindical y del derecho de huelga, sin que este incidente haya sido resuelto por el propio Juzgado de Instrucción ante el que se había formulado, y contra cuya resolución desestimatoria cabría recurso de amparo. En este procedimiento la acusación la formulan un conjunto de integrantes de las fuerzas de seguridad del Estado que intervinieron en la disolución violenta del piquete, denunciando igualmente un trabajador de la empresa, si bien no identifica la persona que le agredió.

Hay una petición de prisión contra dos sindicalistas del sector de hostelería, por participar en la Huelga del 29 de marzo de 2012. Hay una petición de 7 años de prisión a cada uno de ellos.

A 2 trabajadores de Alcalá de Henares, 1 de Coca Cola, y 1 de otros sectores, en fase de instrucción, con petición de prisión por parte de la fiscalía, que va desde 2 a 4 años.

Igualmente en Madrid tenemos constancia de un procedimiento administrativo sancionador contra la Federación de Sanidad de CC OO de Madrid en el que se imputa la comisión de una falta grave por parte de la Delegación del Gobierno en Madrid, derivado de una concentración en Diciembre de 2012 por unas protestas en relación con la gestión del sistema sanitario público de esa Comunidad Autónoma y la acusación de pretender invadir la sede de la Asamblea de Madrid.

Ante el Juzgado de Instrucción de Getafe número 5 se sigue un procedimiento penal contra cuatro imputados uno de ellos por delito de coacciones para promover la huelga del art. 315.3 del Código Penal. Los hechos derivan de 4 junio de 2012 en el que se había convocado una huelga en el ámbito de la empresa John Deere Ibérica, S.A., habiendo formulado denuncia por parte del director general y diversos altos cargos de la empresa que manifestaron que no pudieron acceder a sus puestos de trabajo para cubrir servicios de seguridad que se habían asignado, a la vista de las manifestaciones y comentarios que proferían los sindicalistas denunciados, que actuaban en su condición de comité de huelga y de empresa.

También se ha dictado por la sección cuarta de la Audiencia Provincial de Madrid sentencia de 31 de marzo de 2014 que condenaba a un trabajador por una falta de coacciones del art. 620.2

del Código Penal confirmando la sentencia del Juzgado de Instrucción número 39 de Madrid de 9 de diciembre de 2013, por los hechos derivados de la huelga general de 14 de noviembre de 2012 fundando la condena en la manifestación que profirió el manifestante sindical a la encargada de un local de Macdonals en el aeropuerto de barajas pidiéndole que cerrara el local.

- **Comunidad Valenciana.** Se dan cuenta de seis procedimientos judiciales que afectan a 10 personas, dos de los cuales han sido archivados, uno que se sigue ante el Juzgado de Instrucción número 4 de Liria, así como ante el Juzgado de lo Penal número 8 de Alicante y ante el Juzgado número 4 de Alicante y que afectan en conjunto a 11 personas. Igualmente existen procedimientos en el ámbito policial en la comisaría de Elche que comprendía a 19 personas como imputados en un delito de coacciones. A lo que hay que añadir a 7 sindicalistas que están pendientes de calificación provisional del Ministerio Fiscal.

2. Los conflictos laborales que han generado prácticas sancionadoras.

Como hemos visto la principal tipología de conflictos de los que se derivan las actuaciones sancionadoras están relacionados con el desarrollo de las jornadas de huelga general tanto en el 2010 como en el año 2012 y que acumulan la inmensa mayoría de procedimientos tanto administrativos como penales.

Al margen de ello igualmente se constata una amplia conflictividad en relación con conflictos de carácter sectorial que determina el desarrollo de movilizaciones y huelga, en particular la referida al sector de la minería y del transporte en Asturias.

De forma más específica se aprecian medidas sancionadoras en relación con conflictos puntuales como en el ámbito del transporte metropolitano de Barcelona o sectores específicos o de empresa pero con una significación mucho menor.

3. La tipología de procedimientos administrativos y penales contra la actividad sindical.

En relación con las sanciones que son objeto de imputación, aunque numéricamente puedan ser frecuente las de carácter exclusivamente administrativo, no representan en la mayoría de los casos importes relevantes, sobre todo cuando la sanción se llega a imponer, con la notable excepción que presentan los supuestos en los que se imputa la comisión de infracciones muy graves, como el que se refiere al caso de Huelva que alcanzaba la cifra superior a 60.000 euros.

En el ámbito penal la mayor relevancia de la acusación tiene lugar cuando se imputa la comisión del delito de coacciones a la huelga lo que se produce al menos en nueve procedimientos de carácter penal y que afecta a unos 40 trabajadores y cargos sindicales, y que en caso de derivar en condena la pena mínima es de tres años y un día y por tanto genera el ingreso en prisión al ser superior a 24 meses, aunque la persona carezca de antecedentes penales, al no ser aplicable con carácter general la medida de libertad condicional. Sin embargo en algunos casos se ha constatado que las peticiones por parte de la Fiscalía exceden notablemente de la pena mínima, lo que además tiene lugar cuando solicita igualmente pena de prisión por otros delitos concurrentes como los de atentado o lesiones.

El delito de coacciones a la promoción de la huelga es una figura penal que viene siendo aplicada en muchos casos cuando se generan tipo de altercados e incidentes con ocasión del desarrollo de una huelga, sobre todo en las convocatorias de huelga general. Implican en la práctica la petición por la fiscalía de penas que suponen el ingreso en prisión por más de tres

años, y se dirigen fundamentalmente contra los responsables sindicales, o las personas que han tenido algún protagonismo en el curso de los incidentes en los que se practican identificaciones por las fuerzas de seguridad. Se trata de una figura penal que es una restricción desproporcionada al derecho de huelga.

Esto conduce a casos en los que se insta una pena de prisión de ocho años, como en el caso de AIRBUS, o superior a los cuatro años, como sucede en Baleares. Las condenas por este tipo de delitos se han producido en el ámbito de los Juzgados de lo Penal de Vigo, si bien la Audiencia Provincial de Pontevedra ha revocado un caso, pero ha mantenido, elevando incluso la pena impuesta en otro que afecta a dos trabajadoras.

Otras modalidades delictivas imputadas de forma general son las que se refieren al delito de atentado siempre que se produce una interacción con los miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad en el desarrollo de los conflictos laborales, así como la imputación de delitos de desórdenes públicos y daños. Es muy excepcional como ya hemos indicado la imputación de delitos de lesiones que se registran en cinco casos.

4. El perfil de las personas acusadas.

Del conjunto de los procedimientos se pone en evidencia que la mayoría de los casos o bien se trata de personas que han intervenido de forma puntual en un hecho muy concreto que permite su individualización, o bien se trata de responsables y cargos sindicales contra los que se formulan acusaciones, no tanto en la medida en que han realizado una conducta en sí misma delictiva, sino por la facilidad de su identificación, o por el protagonismo asumido en la gestión del conflicto laboral y en concreto de la interlocución asumida en la actuación del piquete.

Igualmente se constata algún supuesto más excepcional, como es el caso de la condena penal en Vigo en el que se refiere a trabajadoras sin especial vinculación sindical, ni tampoco una participación activa en los hechos, pero que por alguna razón han sido identificadas por el denunciante, en ese caso por haber trabajado anteriormente en esas mismas instalaciones.

Esto pone en evidencia que los criterios que se vienen aplicando para determinar las personas imputadas de forma muy general prescinden de los elementos propios vinculados a la realización de un hecho o una práctica individualizable, y vienen referidos al mero protagonismo derivado de las funciones sindicales representativas, o simplemente las meras posibilidades de identificación de alguna persona conocida.

II. FACTORES DETERMINANTES DE LA CRIMINALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.

Aunque se constatan la existencia de procedimientos sancionadores y penales en el conjunto del Estado, se observan determinadas prácticas que responden a criterios que pueden ser generales y comunes, junto a otros fenómenos que tienen una dimensión más bien singular, lo que pone en evidencia que igualmente existen factores directamente dependientes de estrategias o fenómenos de carácter local o de ámbito territorial muy definido.

Sobre esta base, queremos poner en evidencia determinados aspectos que son expresivos de la forma de actuación de los diversos ámbitos institucionales que intervienen en estas prácticas administrativas y penales, tanto en lo que se refiere a la hora de formular la denuncia o promover

el proceso, como a la hora de concretar la acusación, o la resolución que se da a las actuaciones. Se trata de valoraciones que recogen la preocupación expresada por numerosos expertos que intervienen de forma directa en los procedimientos, y expresan un punto de vista que trata de reflejar, sobre todo, las mejoras que cabría introducir en los criterios de actuación y en el ámbito normativo para impedir las prácticas de investigación, instrucción y sancionadoras que se consideran un riesgo para la plena efectividad del ejercicio de los derechos de huelga y el desarrollo de la actividad sindical.

1. La ausencia de comportamientos violentos en las protestas laborales y sindicales.

Los hechos que se reflejan en la práctica totalidad de supuestos hacen referencia a comportamientos que tienen ningún componente violento o coactivo, entendido como un riesgo cierto para la integridad de las personas o incluso los bienes o instalaciones.

Es un criterio absolutamente general el constatar que las movilizaciones derivadas de los conflictos sindicales no presentan en nuestro país ningún grado de violencia, sobre todo cuando se trata de actos convocados por las organizaciones sindicales más representativas, tanto en el ámbito de las huelgas generales como en el desarrollo de conflictos laborales sectoriales o de empresa, así como en su participación en las movilizaciones sociales contra los recortes o políticas públicas que afectan a los servicios públicos o derechos sociales, a pesar de que participan millones de trabajadores y trabajadoras de los más variados ámbitos sectoriales.

Ni siquiera en los casos en que se ha formulado acusación por decenas de años de prisión, como en el caso Airbus, o incluso se ha dictado condena, como en el caso de la piscina de Pontevedra, se reflejan hechos que concurra una violencia. En el caso de Airbus, por ejemplo, la acusación se centra en las supuestas agresiones a los miembros de la policía por parte de 8 dirigentes y activistas sindicales, cuando en realidad los hechos se integran por una carga policial contra centenares de trabajadores, de los que decenas resultaron heridos y necesitaron atención sanitaria urgente, mientras que las lesiones policiales resultan, precisamente, de los incidentes de la carga policial, que incluso utilizó armas con munición real. Y el motivo de la carga, supuestamente, fue impedir una supuesta agresión a un trabajador, que no presentaba lesiones verificables ni precisó atención médica. Siendo los agredidos miembros de las fuerzas de seguridad, sorprende que ningún agresor fuera identificado ni mucho menos detenido, y la acusación se dirigiera contra los dirigentes sindicales o personas que habían tenido algún protagonismo sindical. Tampoco la empresa refiere ningún tipo de perjuicio, por más de que los hechos tuvieron lugar en sus instalaciones.

Y en el caso de la condena de Pontevedra, los hechos aluden a la entrada de un piquete en un recinto deportivo objeto de convocatoria de huelga, al que físicamente se opuso el gerente, sin ponderarse la legitimidad de esa entrada al centro de trabajo, y el tintado del agua de una piscina y del traje del responsable empresarial, que la Audiencia Provincial califica, sorprendentemente, como actos de violencia sobre las personas y las cosas.

Tampoco en otro caso en el que la acusación pública insta penas de más de cuatro años de prisión presenta notas integrantes de un supuesto de violencia. La única alusión a la misma es la referencia a que un conductor de un autobús se opuso a que subieran dirigentes sindicales al mismo, situación que estaba además siendo custodiada por las fuerzas policiales, sin referirse ningún género de agresión, ni tampoco constatar la fuerza actuante ninguna intervención por ningún altercado significativo. Y el único hecho determinante el que se funda la acusación es la rotura de la luna del autobús, que en la versión del denunciante, se hizo por uno de sus ocupantes antes del inicio de la marcha y a presencia policial, que no constató ningún acto de

violencia en ese momento al no percibirse ningún género de rotura, que se hizo momentos después, cuando ya circulaba.

Todo ello pone en evidencia que se trata de episodios totalmente singularizados y que ni siquiera en los que se criminalizan, responden en absoluto al empleo de prácticas que puedan calificarse como violentas ni coactivas en sentido estricto, y mucho menos que guarden proporcionalidad con las consecuencias penales que se quieren imponer.

Sobre este particular, hay que tomar en consideración que la propuesta de reforma del Código Penal que se tramita en el Congreso contempla la inclusión de nuevas modalidades delictivas, como la relativa a la interrupción del funcionamiento de un establecimiento o empresa, en la cual ya no se precisa ningún elemento de coacción o violencia, y en suficiente la mera constatación de la voluntad del titular para no tolerar la presencia de otras personas para determinar el tipo penal, lo que tiene particular importancia en el ámbito de las relaciones laborales, donde la actuación sindical se realiza en el ámbito del centro de trabajo, y el límite general de no afectar al funcionamiento de la empresa en contra de su consentimiento se convierte, no sólo en declarar ilegal la actividad sindical, sino en convertirla delictiva.

2. La visión estereotipada de elementos de la denuncia o acusación que determinan o agravan la responsabilidad penal: el “concierto de voluntades para delinquir” y la práctica ilegal de los “piquetes informativos”.

Así, en el análisis de los atestados policiales, cuando llevan a cabo la identificación de personas e instan la formulación de denuncias, suelen incorporar en diversos ámbitos territoriales, elementos en buena medida estereotipados, que de forma sistemática reproducen elementos que pueden ser tomados como incriminatorios respecto de las más graves figuras penales.

- Así se observa que en muchos atestados referidos a los conflictos durante el desarrollo de las huelgas generales se contienen alusiones preconcebidas, y sin sustento en dato alguno de que la actuación de los trabajadores está preconcertada para actuar de común acuerdo en la perpetración de actos violentos, lo que supone aportar elementos acusatorios que agravan enormemente la responsabilidad penal al determinar la imposición de tipos penales de mucha mayor relevancia que cuando se actúa de forma individual, y al mismo tiempo posibilita que la imputación se efectúe sobre personas por la mera razón de su pertenencia al grupo, aunque no se disponga de ninguna prueba sobre los hechos que la persona identificada como miembro del grupo hubiera realizado de forma concreta y singular.

Esta práctica no cabe considerarla que la desarrollen las fuerzas de seguridad, en particular la policía nacional, de forma casual, sino que cabe suponer que responde a algún criterio establecido desde los ámbitos de dirección del Cuerpo, siguiendo criterios de las Delegaciones del Gobierno o del Ministerio del Interior.

No obstante, no todos esos casos determinan el inicio de actuaciones penales, o si lo hacen en muchas ocasiones reviste una gravedad sustancialmente inferior a la que cabría inicialmente suponer, como sucede cuando se transforma en la acusación de una falta, o simplemente se absuelve por la falta de identificación del acusado en la comisión de los hechos.

- Otro elemento caracterizador de la actuación, en muchos supuestos, de las Fuerzas de Seguridad, y que igualmente se refleja en la formulación de escritos de acusación e incluso de condenas judiciales, es la visión igualmente estereotipada que refleja de la actuación de los piquetes informativos, a los que en muchas ocasiones entrecomillan la expresión de los mismos para denotar, sin más apoyo en prueba alguna, su carácter ilícito, o su actuación sospecha al

menos que exige medidas particulares de vigilancia y seguimiento, o fundan su carácter supuestamente delictivo de la mera existencia del piquete, presuponiendo que está al margen de la ley.

3. La imputación a los dirigentes sindicales y trabajadores por razón de la facilidad de su identificación.

A la hora de efectuar la imputación de los hechos, cuando en su realización no se pueden singularizar conductas concretas, o más bien, no es posible identificar al autor de los hechos en los que se funda la denuncia, suele constatarse la práctica de dirigir las actuaciones precisamente a contra las personas que asumen el protagonismo sindical en la actuación del grupo.

También en las acusaciones sostenidas por el Ministerio Público, o los órganos judiciales, manejan con normalidad el criterio de imputar a los dirigentes sindicales por los actos realizados por alguna persona cuando no se ha podido identificar o individualizar. No quiere decir que ello derive necesariamente de un propósito antisindical, sino que puede responder a la facilidad de constata la acusación contra sujetos identificables, pero en cualquier caso conduce a imputar a personas, no por razón de lo que han hecho, sino por la facilidad identificatoria que presentan

En el caso de Airbus, por ejemplo, la selección de los acusados, de entre los centenares que estuvieron presentes en el desarrollo de los hechos, se hizo con criterios que condujeron a imputar al interlocutor sindical y un número significativo de cargos sindicales, que eran los con más facilidad se podían identificar respecto del conjunto del grupo. En el caso de Baleares, la identificada es la máxima responsable sindical en el ámbito territorial del conflicto, a la que se le imputa la rotura de la luna de un autobús, cuando se encontraban presentes otras decenas de personas.

En el caso de Pontevedra, la acusación se centra en una trabajadora, no por destacarse como cargo sindical, sino por ser conocida por el gerente de la empresa denunciante, seleccionada del conjunto y a la que, por razón de ser identificada, se le acusa de los hechos sin constatar otra participación que la de formar parte del grupo.

4. Actuación determinante del Ministerio Fiscal.

La actuación que sí resulta totalmente determinante en el mantenimiento de las acusaciones penales es la que lleva a cabo el Ministerio Fiscal, pues en este punto, la posición de los Juzgados de Instrucción de forma muy general es la de admitir la viabilidad de la instrucción y permitir que el Fiscal pueda formular su acusación. Es excepcional y no tenemos constancia de supuestos en los que el procedimiento se haya archivado o sobreseído cuando el Fiscal se ha opuesto a ese modo de terminación del procedimiento.

En este comportamiento de la Fiscalía existen condicionantes que pueden tener un componente más bien local o singular pues mientras el desarrollo de numerosos conflictos en muchos ámbitos no generan actuaciones penales en otros casos si que se determina la formulación de acusación penal, sin que la gravedad de los hechos explique el comportamiento de la Fiscalía, en concreto solo en dos casos en los que se acusa por el delito de coacciones a la huelga se registra igualmente la existencia de algún tipo de lesión, que podrían ser los casos que inicialmente pueden haber generado un mayor grado de gravedad en los hechos.

5. La falta de criterios uniformes en la acusación del delito de coacciones a la huelga, que ponderen la dimensión constitucional del derecho de huelga.

Igualmente el examen de los hechos en los que se fundamenta la imputación del delito de coacción a la huelga pone en evidencia la falta de criterio de la Fiscalía que en ocasiones maneja la imputación por la simple presencia de meras expresiones verbales, incluso sin ningún contenido amenazador (llamar esquiroles) como en el caso de la condena en Pontevedra, o realizar comportamientos que nada tienen que ver con coacciones a los trabajadores (como deteriorar el agua de una piscina o la rotura de la luna de un autobús).

De esto cabe inferir que la Fiscalía actúa sin criterios definidos en relación con los conflictos derivados del desarrollo de huelga y de la actuación de los piquete informativos, y determina una absoluta inseguridad sobre la respuesta que puedan dar los Juzgados, al depender exclusivamente del mayor o menor activismo de la Fiscalía al formular acusación ante cualquier conflicto que se plantee en el desarrollo de un piquete.

La actuación del Ministerio Fiscal, en la medida que representa la actuación de los poderes públicos en defensa de la legalidad, no puede tener la sombra de duda de afectar a la libertad sindical, y ejerce ejercerse la acusación pública con finalidad discriminatoria.

Por su parte, en los Juzgados, e incluso alguna Audiencia, podemos constatar que en la tramitación de estas actuaciones se incurre en una muy deficiente ponderación de los bienes jurídicos en conflicto, ya sea por omitir toda tutela judicial del derecho de huelga o libertad sindical, o incorporar en sus resoluciones una doctrina general sobre la dimensión constitucional de tales derechos, pero que luego omiten por completo y no ponderan en la resolución del caso.

En otras resoluciones tampoco se constata una asunción práctica de los criterios acogidos por el Tribunal Supremo a la hora de justificar una interpretación restrictiva del delito de coacciones a la huelga.

En estos criterios judiciales tampoco se justifica en que medida la acción entraña un desvalor superior a la que integra el genérico delito de coacciones, de modo que la huelga opera como un agravante de la responsabilidad penal.

III. LOS EFECTOS DE LA CRIMINALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.

A la hora de poner en evidencia los efectos que estas prácticas tienen hemos de señalar no sólo lo más evidentes, como son los perjuicios en la esfera de las personas acusadas, tanto en lo que se refiere a su situación económica como a la repercusión que puede tener en la esfera de su libertad personal, al enfrentar penas de prisión con numerosos años de privación de libertad, sino igualmente los efectos que tienen sobre la propia organización sindical, y el desarrollo de su actividad sindical en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras.

La afectación a la libertad sindical no sólo deriva de la imposición de sanciones o condenas, sino igualmente por la acusación de delitos que llevan aparejadas penas desproporcionadas, por comportamientos que carecen de relevancia en la afectación de bienes o valores

constitucionales, y se realizan amparados en el derecho fundamental de libertad sindical y de huelga.

Esta acusación penal, que acarrea la imputación de delitos que pueden generar penas de prisión, es una injerencia de los poderes públicos en el funcionamiento de las organizaciones sindicales y una restricción ilegítima del derecho de huelga.

No se trata de un acto que carezca de consecuencias jurídicas actuales. Ya implica un condicionante efectivo para el desarrollo de la actividad sindical.

Cuando la actuación sancionadora se concreta sobre personas que asumen un activismo en el desarrollo de cometidos sindicales, sobre todo si tienen funciones o cargos en la organización, es evidente que la función preventiva y disuasoria de la pena trata de proyectarse, al menos en la configuración institucional del sistema penal, sobre los demás integrantes de la organización para limitar o restringir sus comportamientos futuros, disuadiéndolos bajo la amenaza de volver a incriminar a los que participen de algún modo en los mismos.

Igualmente repercute, con no menor intensidad, sobre el conjunto de los trabajadores que se suman a las convocatorias de movilización dispuestas por las organizaciones sindicales, si a la resultas de esa participación se deriva algún género de incriminación en actuaciones sancionadoras o penales, lo que tiene efectos ante la mera posibilidad de que se puedan llevar a cabo.

Todo ello genera, como primer efecto fundamental, y parece que es el objetivo, intentar provocar desaliento en la promoción y participación de actos y movilizaciones que se puedan percibir como un riesgo de ser encausado de alguna manera y tener que hacer frente a responsabilidades económicas o personales.

Esto se observa, en particular, entre quienes se han visto avocados a algún género de acusación, aunque la misma careciera de fundamento, ante las enormes incertidumbres que se generan para la persona afectada y su entorno afectivo y personal más próximo.

Desde el punto de vista de su proyección general, las acusaciones en el ámbito penal, y sobre todo, las imputaciones judiciales y las condenas, pueden generar una percepción social de estos conflictos sindicales como prácticas delictivas o violentas, y son utilizadas para deslegitimar la actividad sindical, y justificar peticiones de reforma legislativa limitativas del derecho de huelga.

Ello exige igualmente, diseñar mecanismos de intervención y apoyo a estas personas, tanto como expresión de elemental solidaridad, como por las restricciones que estas prácticas pueden tener en la capacidad de movilización social.

Existe una verdadera asimetría en el funcionamiento institucional de nuestro sistema penal, hasta el punto de que la parte del Código Penal que protege los denominados "Delitos contra los derechos de los trabajadores", se utiliza en la práctica tanto por la Fiscalía como por los Juzgados, al margen de la prácticas relacionadas contra la inmigración ilegal, para sancionar comportamientos vinculados con el ejercicio del derecho de huelga, y preservar, no tanto los derechos de los trabajadores, sino el orden productivo y el orden social.

No existen constancia de actuaciones penales encaminadas a preservar las violaciones más graves de las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores, como si no existieran tales comportamientos en nuestra realidad social, a pesar de los niveles de fraude legal y precariedad de las condiciones laborales en nuestro país.

Sólo de forma excepcional se utiliza la figura en relación con accidentes de trabajo, pero casi nunca en el supuesto preventivo que contempla la norma, sino sólo en los casos de fallecimiento de trabajadores o lesiones muy graves, y respecto de incumplimientos flagrantes de la normativa laboral.

De esta forma, estas las actuaciones del sistema Penal, no sólo no protegen la efectividad de los derechos laborales y las condiciones básicas de dignidad en las relaciones laborales, sino que limitan y restringen la única garantía efectiva de las mismas, como es la actividad sindical.

IV. LA RESPUESTA SINDICAL, JURÍDICA Y SOCIAL ANTE LA CRIMINALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD SINDICAL.

La intensa respuesta sancionadora y penal a la actividad sindical requiere una respuesta que tome en consideración la multitud de factores que repercuten en estas prácticas, que van desde déficits graves de regulación, a actuaciones por los operadores del sistema penal, con particular relevancia del Ministerio Fiscal, que además de carecer de criterios generales claros, no incorporan la preservación de los derechos fundamentales de libertad sindical y de huelga.

Se recogen aquí unas primeras consideraciones que tratan de sentar las bases de lo que debería ser una respuesta integral a esta situación, que tome en consideración el conjunto de elementos institucionales, políticos y sociales, y que en última instancia permita corregir los graves riesgos que la actividad sancionadora y penal presenta para el pleno respeto de la actividad sindical.

1. Espacio de comunicación con las organizaciones profesionales de la justicia.

Se va a propiciar un espacio de encuentro y debate con las Asociaciones de Jueces y de Fiscales.

- a) Celebración de reuniones con asociaciones de jueces y fiscales, de forma periódica a fin de establecer un seguimiento continuo de la dimensión que en el ámbito del funcionamiento de la justicia en general, y en particular en el ámbito del derecho penal, presenta los derechos sociales y laborales.
- b) Invitación para que participen estas organizaciones en Actos y Jornadas de Estudio sobre el tratamiento penal de los conflictos laborales.

2. Intervención ante el Consejo General del Poder Judicial.

Es cierto que los órganos judiciales actúan bajo un criterio de independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional, pero no por ello se puede obviar la función institucional que desempeña el Consejo General del Poder Judicial en relación con el tratamiento que tanto la legislación penal como la práctica judicial realizan a este tipo de conflictos sociales. Su intervención como órgano especializado a la hora de promover e informar propuesta de reforma legislativa así como de evaluar el impacto que el sistema penal tiene en la preservación de los valores sociales

esenciales y fijar criterios en relación con la formación de los integrantes de la carrera judicial y determinar la idoneidad de los instrumentos procesales que preserven adecuadamente los derechos fundamentales.

Sobre esta base cabe instar la actuación institucional del Poder Judicial, en relación dos tipos de actuaciones concretas.

a) Que tome nota de la preocupación sindical sobre la degradación de la calidad de nuestra democracia, derivada no solo de un sistema normativo deficiente sino también la existencia de numerosas prácticas judiciales que cuestionan la efectividad de la libertad sindical e impedir prácticas de represión ante comportamientos que carecen de entidad objetiva para lesionar bienes jurídicos relevantes.

Ello pone en tela de juicio lo que puede calificarse como verdaderos incumplimientos de las obligaciones internacionales asumidas por España en relación con prácticas antisindicales, y que en el ámbito del caso penal serían atribuibles al propio funcionamiento de nuestro sistema jurisdiccional penal.

b) Que incorpore esta preocupación sobre la preservación de los derechos sindicales y de huelga en los informes de propuesta de reforma legislativa que emite esa institución, en particular incidencia respecto de la reforma del Código Penal y leyes que habilitan el ejercicio de potestades sancionadoras, con mención específica a la reforma actualmente en tramitación parlamentaria del Código Penal, que incorpora, entre otros motivos graves de preocupación, una ampliación de tipos delictivos respecto de las controversias generadas por el ejercicio de la actividad sindical, sin exigir la afectación de ningún bien jurídico relevante, más allá del mero interés empresarial.

3. Intervención ante la Fiscalía General del Estado.

Se trata de una intervención decisiva tanto que dicha institución es precisamente la que promueve la acusación pública en el ámbito penal y es el ámbito más adecuado para exigir que se apliquen criterios de forma coordinada, que incluyan la preservación de los derechos derivados de la actividad sindical, y al propio tiempo se descarten prácticas que hemos venido constatando en los que la selección de las personas acusadas no resulta compatible con el contenido esencial de la libertad sindical. A tal fin se formulan las siguientes propuestas de actuaciones.

a) Presentación ante la Fiscalía General del Estado de los casos de actuaciones penales contra la actividad sindical más relevantes de los que tiene constancia a fin de que inste las medidas necesarias para asegurar la debida preservación del derecho fundamental de libertad sindical así como las garantías constitucionales vinculadas a la acusación por estos delitos, con particular alusión a los criterios con los que el Ministerio Fiscal formula su imputación.

b) Presentación ante la Fiscalía General del Estado de un estudio sobre el tratamiento penal de los conflictos laborales, en el que se da cuenta tanto de las deficiencias que tiene la presente regulación del Código Penal como de las diferentes exigencias interpretativas a las que tiene que someterse dicha norma para que pueda resultar compatible con el modelo constitucional que garantiza la libertad sindical.

c) Petición de que la Fiscalía General del Estado emita una circular sobre los criterios de intervención del Ministerio Público a la hora de formular acusación, a fin de que se establezcan unos criterios comunes y se garantice la unidad de actuación del Ministerio Público. Esto resulta particularmente justificado no solo por la existencia de diferentes criterios al respecto, sino también por la dificultad de que se pueda unificar los criterios de las distintas Audiencias Provinciales ante la ausencia general de recurso ante el Tribunal Supremo, a pesar de la gravedad de las penas privativas de libertad que pueden imponerse en estos casos.

4. Propuestas de cambios normativos en el ámbito penal.

Es necesario que el amplio debate social que se está produciendo en relación con la reforma del Código Penal, en el que se revisan toda una serie de modalidades delictivas que suponen un incremento sustancial de la respuesta penal en el ámbito de los conflictos derivados del ejercicio de manifestación y reunión, incorpore igualmente la necesidad de reformar nuestra legislación penal en relación con los conflictos de naturaleza estrictamente laboral, como son los que se refieren el ejercicio de huelga y la actividad sindical. Ello implica una intervención en el ámbito legislativo, y en particular ante los distintos grupos con representación política, que no se limite a constatar la oposición a las propuestas de reforma del Código Penal, sino que igualmente incorpore la necesidad de revisar el tratamiento legal de los conflictos laborales, y en particular la inaceptable regulación que viene ofreciendo el artículo 315.3 del Código Penal sobre el denominado delito de coacciones para promover la huelga. A tal fin se formulan las siguientes propuestas.

CCOO y UGT hemos elaborado un amplio estudio en esta materia, que haremos llegar tanto al Gobierno como a los Grupos Parlamentarios.

5. Intervención ante el Tribunal Constitucional y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

En relación con los procedimientos en los que se imputa prácticas delictivas y que lesionan el derecho de huelga y la libertad sindical, es necesario apurar las posibilidades de defensa que ofrece los distintos recursos, tanto en el ámbito de la jurisdicción ordinaria como los mecanismos específicamente diseñados para la preservación de los derechos fundamentales, y en particular los derechos humanos. Se trata de actuaciones que hay que articular, en los momentos procesales oportunos respecto de actos de los órganos jurisdiccionales que afectan a esos derechos. Aunque su objeto está referido a cada caso concreto, la doctrina que así se establece tiene un alcance de generalidad y permite su aplicación a otros supuestos que presenten características similares.

En este ámbito cabe destacar la necesidad de agotar las vías de recurso ante el Tribunal Constitucional, y en su defecto ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, haciendo valer la tutela tanto de las garantías procesales a las que se supedita la formulación de una acusación y la imposición de una pena, como igualmente la preservación del desarrollo de la actividad sindical, tal y como viene siendo interpretada y aplicada como parte del sistema de derechos humanos y de derechos fundamentales.

6. Denuncia ante el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Comité Europeo de Derechos Sociales.

El hecho de que determinadas prácticas sancionadoras vengan impuestas por órganos judiciales no excluye la posibilidad de control de las mismas por parte de las organizaciones internacionales encargadas de verificar el incumplimiento por España de las normas internacionales que preservan el ejercicio de la actividad sindical. En este ámbito cabe llamar la atención sobre la importancia que presentan los mecanismos de vigilancia y supervisión que tienen establecidos en el ámbito internacional, el sistema de Naciones Unidas a través de la OIT, así como en el ámbito del Consejo de Europa a través del Comité Europeo de Derechos Sociales.

No se trata de mecanismos de recurso contra actuaciones judiciales concretas pero sí de verificación del cumplimiento por parte de España de las obligaciones asumidas tanto en los distintos Convenios de la OIT que garantizan la libertad sindical, como de las obligaciones que pesan derivadas de la Carta Social Europea, entre los que se encuentran mecanismos regulares de evaluación del cumplimiento de dichas obligaciones internacionales por parte de los Estados miembros. En estos procedimientos de vigilancia participan las organizaciones sindicales y disponen de legitimación para denunciar las prácticas nacionales que se consideren incompatibles con dichas normas, a través de informes de cumplimiento para complementar los informes que tiene que hacer el Estado en la periodicidad que tiene establecida cada organización internacional.

Además de esa vía cabe constatar la posibilidad de articular quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, que si que pueden venir referidas a incumplimientos concretos derivados de actuaciones sancionadoras que se consideran lesivas del propio ejercicio de la actividad sindical.

7. A modo de conclusión.

La libertad sindical y el ejercicio del derecho de huelga esta teniendo una creciente y preocupante intervención del Ministerio Fiscal, en el marco de una clara ofensiva, en la que todos los datos apuntan hacia un intento de restringir el derecho constitucional de huelga.

En nuestro país, y durante más de treinta y cinco años, los trabajadores hemos venido ejerciendo democrática y constitucionalmente este derecho de titularidad individual pero de ejercicio colectivo. Ahora está siendo cuestionado por las autoridades públicas como se infiere de las múltiples causas y actuaciones penales desarrolladas contra los trabajadores que participaron legítimamente en las huelgas convocadas por los sindicatos contra las reformas laborales o los recortes en el Estado Social y de Bienestar, por supuestas actividades delictivas durante el desarrollo de las mismas.

Para los sectores más conservadores, debilitar los sindicatos, haciéndolos prescindibles, es una prioridad, y a ello se ha sumado, además de alentar todo tipo de campañas, el propio gobierno, adoptando decisiones dirigidas al corazón de las relaciones laborales, intentado con ello, limitar el poder contractual de los sindicatos.

La situación es extremadamente preocupante, se esta produciendo un ataque sin precedentes al sindicalismo democrático y su función constitucional, que se articula a través de la acción penal, que pone en cuestión derechos fundamentales, entre ellos el derecho de huelga.

La persecución de la libertad sindical se une a otras iniciativas desarrolladas para cercenar libertades públicas y limitar derechos como las últimas reformas legales en materia del Código Penal o de seguridad ciudadana o las que niegan la gratuidad en el acceso a la Justicia.

Somos conscientes de que un poderoso sector de la derecha económica y política española, lejos todavía de la madurez democrática de otras derechas europeas, ha visto la oportunidad de asestar un duro golpe -ellos dirían, un 'golpe de gracia'- al movimiento sindical, aprovechando la incertidumbre que genera la crisis económica y financiera que ellos mismos alumbraron. La profunda involución legislativa en todo lo que afecta al mundo del trabajo, el creciente recurso al decreto como forma de gobernar y la masiva destrucción de empleo incentivan las dudas en la población asalariada acerca de la utilidad de los sindicatos. En ese contexto, cabe explicarse la interminable campaña de acoso y derribo que vienen practicando varios medios de comunicación, sin que por ello ignoremos algunos errores nuestros.

UGT y CCOO hemos reclamado al Ministerio de Justicia la adopción de medidas inmediatas que eviten la entrada en prisión de personas decentes, que cuando hacen huelga, ejercen un derecho constitucional. Al igual que hemos trasladado tanto al Fiscal General de Estado como al Presidente del Consejo General del Poder Judicial que la criminalización del sindicalismo, tiene que acabar y que evitemos con ello consecuencias no deseadas.

Iniciativas que van a estar acompañadas por la movilización, por el desarrollo también, de iniciativas desde el sindicalismo internacional, que mira sorprendido lo que esta ocurriendo en España. Iniciativas igualmente que nos van a llevar a denunciar estos hechos ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros organismos europeos e internacionales.

Llegados a esta situación hemos de ser contundentes. El sindicalismo es consustancial a la democracia; es parte esencial del modelo constitucional.

Los sindicatos, en este tiempo de liberalismo a ultranza y de *capitalismo de casino*, constituyen una barrera infranqueable frente a los intentos repetidos de demoler el estado social y acabar con el derecho del trabajo.

El respeto y la vigencia generalizada de la libertad sindical y por consiguiente la presencia del sindicato como figura social clave no solo de las relaciones económicas y sociales, sino de la propia civilización democrática, en ningún caso puede estar en cuestión.

Seremos intransigentes en la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

Es una exigencia democrática.

** *** **

