

DERECHO DE HUELGA Y CONTRATO DE TRABAJO

Prof. JOSÉ CABRERA BAZÁN

1. A la altura de nuestros tiempos, los conflictos sociales encuentran sus soluciones propias en función de la correlación de *fuerzas antagónicas*, bien en un sentido, bien en su contrario. Y por ello se ha producido el fenómeno, realmente curioso, de que ante la imposibilidad de mantener la vigente normativa en determinados supuestos se fuerza más que se viola dicha normativa, para salvar lo que podría llamarse la «cara de la Justicia formal».

2. El ordenamiento jurídico ha pretendido siempre establecer una *relación entre la huelga y el contrato de trabajo*: ante el hecho sociológico de la huelga como protesta reivindicativa de las clases menesterosas frente a situaciones vejatorias, el ordenamiento jurídico reacciona sosteniendo la tesis de la ruptura contractual, lo cual supone «uno de los ataques más taimados y sutiles que pueda sufrir el derecho de huelga». La consideración de la huelga en clave estrictamente contractual debe ser rechazada, puesto que produce un desconocimiento de que la misma se realiza en un ámbito conflictivo de muy superior alcance al de la mera contraposición de intereses individuales en la relación privada del contrato de trabajo.

3. Un análisis de la *jurisprudencia española* sobre esta materia nos permitiría constatar cómo tras el Decreto de 20 de septiembre de 1962 la mera participación en un conflicto colectivo ilegal, que eran prácticamente todos, podía ser sancionada con el despido, incluso ejercido de un modo discriminado; pero a partir del Decreto de 22 de mayo de 1970 no va a bastar con una «mera participación incualificada» para incurrir en despido, de modo que la jurisprudencia fue introduciendo, tímidamente, una teoría gradual del comportamiento de los trabajadores, distinguiendo entre participación activa y pasiva, si bien mayoritariamente se preconizaba que «es necesario insistir en el imperio de la norma y en la conciliación sindical, y en última instancia en la vía jurisdiccional como instrumentos eficaces para la consecución de la paz social». Es claro y manifiesto que hay una subordinación del poder judicial al legislativo, lo que constituye una clarísima regresión en los sistemas de interpretación del Derecho, y una negación de la suprema



función revisora del juez, figura esencial y básica en el sistema social moderno, siquiera burgués, de organización del Estado.

4. Sin embargo, la función específica de la judicatura de integrar el Derecho en la Justicia, es asumida por una, quizá única, sentencia: la «*sentencia de Firestone-Hispania*», que precisamente parte del supuesto de la imposibilidad material de enmarcar la legitimidad de la huelga en el total contexto del ordenamiento jurídico español. De ahí la búsqueda de una alternativa al mismo, en persecución de soluciones de equidad, por la vía de considerar la huelga un «instrumento técnico» con el que corregir el desequilibrio de las partes protagonistas de las relaciones de producción.

El juzgador considera que el ejercicio de una potestad disciplinaria «entraña cierta voluntad normativa» y constata lo obsoleto de la normativa reguladora respecto de la realidad social, concluyendo que la huelga «no puede ser tachada de ilicitud, si el comportamiento masivo que la expresa se encuentra amparado por razones bastantes que lo justifican o exculpan, apoyando jurídicamente tal posición en base a la aplicación analógica del concepto penalista de la no-exigibilidad de otra conducta, declarando así, por primera vez en nuestra historia jurisprudencial de los últimos treinta años, que quedaba excluido «el reproche indispensable que especifican las cartas de despido y...la virtualidad resolutoria inherente a la participación en conflicto colectivo ilegal».

EL CIERRE PATRONAL

Prof. FERMÍN RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ

1. La transición de la dictadura a la democracia plantea ineludiblemente la transformación del *sistema de relaciones laborales*, congruente con la primera, pero cuya pervivencia no será posible cuando se haya asentado la segunda (plena libertad de asociación sindical, pleno reconocimiento del derecho de huelga y menor intervencionismo estatal).

2. Es preciso elaborar el tema del cierre, carente de elaboración jurisprudencial, en relación con su contexto natural, que es el de la conflictividad colectiva, y entendiendo como tal *cierre* la prohibición de acceso a los lugares de trabajo (elemento material) decidida unila-

