

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-



teralmente por el empresario frente a sus trabajadores (elementos personales) como medio de apoyo de su propia posición en el marco de una controversia colectiva (elemento teleológico).

3. Excluido el cierre ofensivo (que pertenece a épocas pretéritas), podemos distinguir dos modalidades esenciales en el *cierre de respuesta*: el cierre como medio de afirmación de autoridad empresarial (especialmente eficaz si las acciones de los trabajadores se realizan en el propio centro de trabajo afectando su funcionamiento, ya que mediante él el empresario trata de recuperar la iniciativa sobre el conjunto de la organización) y el cierre como medio de presión en el conflicto (persigue hacer aceptar al conjunto de trabajadores la solución empresarial al mismo).

4. Ha de señalarse la profunda interconexión entre *el cierre y la huelga*, de cuyo ejercicio aparece el primero como un instrumento restrictivo: en el período de 1970-78 las sucesivas normativas no han permitido sino una estrecha admisión de la huelga al mismo tiempo que daban amplios cauces al cierre, hasta llegar a la supresión de la preceptiva autorización administrativa unida a una laxa formulación de supuestos de licitud que posibilitan no sólo el cierre «de respuesta», sino también lo que podría denominarse «cierre preventivo».

5. Dado el silencio generalizado en la *legislación comparada* sobre el cierre, se ha podido desarrollar una corriente favorable a su admisión, si no como derecho paralelo al de huelga, sí, por lo menos, como facultad empresarial frente a comportamientos anómalos o antijurídicos de los trabajadores, siendo unánime la opinión de que no podría utilizarse contra una huelga lícita. Sólo en la RFA se introduce la doctrina de la igualdad o «paridad de armas» conforme a la cual, frente a cualquier huelga el empresario puede utilizar libremente el cierre, si bien es cierto que existe un movimiento revisionista de tal postura.

6. Se aprecian actualmente indicios de una *evolución progresiva*, en el sentido de restringir la libertad de cierre: posible legislación al respecto, o aplicación de determinadas normas protectoras de la libertad sindical (ej.: Estatuto italiano), de modo que se llega a considerar el cierre como conducta antisindical por ser utilizado para hacer renunciar al trabajador al derecho de huelga.

7. En definitiva, la necesaria *liberalización* de nuestro sistema, no debe servir para introducir concepciones en vías de superarse en otros ordenamientos: en materia de huelga y cierre, el más libre juego de los instrumentos colectivos en las relaciones de trabajo no pasa por la equiparación de unos y otros, puesto que eso llevaría a una acentuación de



la desigualdad de las respectivas posiciones. El reconocimiento de un auténtico derecho de huelga al que se quiera dar un contenido verdaderamente operativo y funcional está obligando a replantear y cuestionar en profundidad el papel de la facultad de cierre y la necesidad de su limitación.

ORGANIZACION Y ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA

Prof. FEDERICO DURÁN LÓPEZ

Es evidente que en los últimos años la fábrica, el centro de trabajo, se constituye progresivamente como elemento prioritario de la organización y acción sindical: la empresa se convierte no sólo en el lugar privilegiado de la lucha económica, sino también de la misma batalla política; un estudio con cierto detalle de este tema abordaría:

1. *Los modelos organizativos.*—Existe una tradicional opción organizativa de los sindicatos que los lleva a colocarse como estructura externa a la empresa, donde prácticamente la única actividad sindical realizada es la llevada a cabo por organismos de representación del conjunto de los trabajadores, que constituyen un auténtico «segundo canal de representación». Sin embargo, desde el momento en que se evidencia la importancia de la presencia organizada y actividad sindical en la empresa, surge la idea de organización sindical en la fábrica, fundamentalmente impulsada por el fenómeno de la negociación «articulada».

En Francia, el sindicato, tras un inicial desbordamiento, consigue, en gran medida, obtener el control del movimiento, porque viene aceptado por la patronal y el gobierno para reconducir en el cuadro de un conflicto clásico un fenómeno que tenía direcciones totalmente diferentes. Surge así una opción legal doblemente selectiva: privilegia al sindicato en cuanto forma tradicional de organización de la clase obrera, y no a todos los sindicatos, sino a algunos de entre ellos.

En Italia, por el contrario, han surgido nuevas fórmulas representativas de los trabajadores, concurrentes o alternativas respecto del sindicato, y que constituyen, en todo caso, un abierto desafío al mismo: Comités Unitarios de Base y, sobre todo, las asambleas y los delegados de línea o taller.

2. *Contenidos de la acción sindical* en la empresa, agrupables en torno a tres núcleos principales:

