

Pero para que todos estos deseos de reforma sean realidad, no puede olvidarse que estamos con estructuras sindicales ajenas al Derecho Público, y por eso el arbitraje laboral caminará más por el sendero de una *Ley de Arbitrajes de Derecho Privado*, pero sólo cuando se libre el arbitraje de las trabas formales y de fondo impuestas por la Ley de arbitrajes de 1953, recibirá verdadera agilidad. El punto crucial de la reforma legislativa se centrará fundamentalmente en las relaciones arbitraje-judicatura, para lograr el difícil equilibrio entre el control jurisdiccional y el evitar que el arbitraje, por su replanteamiento posterior, pueda ser considerado como una primera instancia judicial.

Si se logra articular el marco legal que permita agilizar el arbitraje, trabajadores y empresarios darán su respaldo a esta vía para la solución de conflictos, que aparece como mucho más *rápida y eficaz*. Por eso cabe afirmar que «ha llegado la hora del arbitraje, cuya ágil estructuración beneficiará a trabajadores y empresarios, fortalecerá sus organizaciones profesionales y prestigiará a los jueces del trabajo...».

## REGULACION DE LA HUELGA, LIBERTAD DE HUELGA Y DERECHO DE HUELGA

Prof. ANTONIO MARTÍN VALVERDE

1. Perfilando la clásica tipología de modelos normativos de huelga-delito, huelga-libertad y huelga-derecho, debe notarse que la *huelga-derecho* responde a una concepción de la misma como palanca de progreso social, que ha de ser objeto de un tratamiento normativo de «sostén» o «apoyo», mientras que la huelga-libertad tiene a la base una visión del conflicto obrero como «fisiología» de las relaciones laborales, cuya licitud, en todas sus vertientes, hay que reconocer, pero que no merece una tutela del ordenamiento jurídico que vaya más allá del reconocimiento de su existencia y de su legitimidad.

2. La experiencia muestra que no se puede hablar de *democracia política* en un régimen de represión de la huelga y la correlación entre ambas se comprueba observando que los convenios internacionales en la materia hablan de libertad o derecho de huelga. No obstante, lo que sí puede suceder, y lo que ocurre *de facto* en la realidad normativa



de muchos países formalmente democráticos, es que, bien por vías de legislación, bien por vía de jurisprudencia, la regulación de la huelga se hace con tales restricciones que más que de libertad o derecho habría que hablar de limitación restrictiva de la huelga.

3. Respecto de la *negociación colectiva* de las condiciones laborales hay que tener en cuenta que, siendo en este punto el mantenimiento del *statu quo* el interés patronal, es evidente que los trabajadores precisan un instrumento de presión que induzca a los empresarios a negociar y a ceder posiciones. Este instrumento es la huelga, e incluso en muchos planteamientos legales y jurisprudenciales su función se agota en este papel de contrapeso a la ventaja patronal en la negociación colectiva: en estos casos habría que hablar del recurso a la huelga como una de las facultades que componen el derecho a la negociación colectiva.

4. En estos supuestos de huelga utilizada sólo para presionar negociaciones con la patronal, el modelo normativo correspondiente no sería el de huelga-derecho, sino el de huelga-libertad, y con referencia a estos casos podríamos hablar de un *modelo contractual*.

5. Existe otro modelo normativo, *el laboral*, que proporciona un cuadro normativo para las acciones huelguísticas mucho más holgado: el derecho de huelga es un instrumento de auto-defensa colectiva de los trabajadores en todos los aspectos de la relación de trabajo, y no sólo en la regulación pactada de las condiciones de las mismas. De aquí derivan diferencias respecto del modelo contractual relativas a la titularidad del derecho (del grupo en sí, no de la parte negociadora), a su objeto y momentos de licitud (cualesquiera laborales), así como cuanto a los sujetos destinatarios de la acción (no necesariamente el grupo patronal que es contraparte de la negociación, sino cualquier empresa o grupo de empresas).

6. Superando, a su vez, las limitaciones de ese segundo modelo, surge *el polivalente*: concibe la huelga como medio de autotutela de la clase trabajadora en todos los ámbitos de la vida social. De ello derivan, asimismo, diferencias con el modelo laboral relativas a la titularidad (todo vendedor de fuerza de trabajo), objeto y momento de licitud (cualesquiera, laborales o no) y destinatario (tanto empresarial cuanto estatal).