

EL REGIMEN LEGAL DE LA HUELGA TRAS LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 8 DE ABRIL DE 1981

1. La sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 ha dado lugar a una nueva situación normativa en cuanto a la regulación del derecho de huelga, declarando inconstitucionales determinados preceptos del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo (DLRT en adelante), y manteniendo la validez postconstitucional de otros. Al mismo tiempo, el alto tribunal procede a una primera interpretación del art. 28.2 de la Constitución, que reviste importancia tanto por concurrir a la fundamentación del fallo contenido en la sentencia como por ofrecer pautas interpretativas a la labor de los tribunales, a los que, como veremos, queda ahora un amplio campo de actuación y de decisión en esta materia.

Igualmente, la sentencia del TC es en gran medida, como el propio tribunal afirma (1), una «sentencia interpretativa», que en reiteradas ocasiones

(1) Cfr. el punto 4, párrafo cuarto, de la sentencia (publicada en el *BOE* de 25 de abril de 1981, suplemento al número 99). El sentido y el alcance de lo que es una «sentencia interpretativa» parecen claros en principio, y cuando la declaración al respecto del TC se contenga en el fallo de la sentencia [como, por ejemplo, en la primera parte del punto 2.a) del fallo de la que analizamos] no deben plantearse mayores problemas. Por el contrario, sí pueden surgir problemas o discusiones acerca del valor de la declaración del Tribunal cuando la misma no se contiene en el fallo, sino en las argumentaciones de la sentencia. Sin tratar de profundizar ahora en el problema, en mi opinión, si el Tribunal a lo largo de sus argumentaciones afirma que una determinada norma no es inconstitucional (o no va a ser declarada inconstitucional) siempre que venga entendida de determinada manera, ello debería reflejarse explícitamente en el fallo. Pero aunque así no suceda, su efecto vinculante debe ser el mismo: si el Tribunal argumenta que una norma no es inconstitucional si entendida de determinada manera (o porque viene entendida de determinada manera), la permanencia de dicha norma en el seno del ordenamiento positivo tiene que producirse sobre la base de atribuirle precisamente esa interpretación o esa lectura del TC. En todo caso, la argumentación del Tribunal y su correspondiente declaración

declara que un determinado texto no es inconstitucional siempre que venga entendido (o porque viene entendido) de una determinada manera. Ello significa que el régimen jurídico de la huelga hay que extraerlo no sólo de lo dispuesto en el fallo de la sentencia, sino que hay también que «rastrearlo», por así decirlo, del conjunto de sus argumentaciones, en las que se afirma la validez constitucional de determinadas normas entendidas de determinada manera: el mantenimiento de estas normas en el seno del ordenamiento positivo se funda, por consiguiente, en que se les atribuya a las mismas la interpretación aceptada por el TC, esto es, en que se entiendan con arreglo a la sentencia interpretativa emanada del mismo. Los tribunales ordinarios, por tanto, a la hora de la aplicación de tales normas, se encontrarán vinculados por la configuración que para las mismas deriva del pronunciamiento del TC. Esto es importante, porque no se trata de que el TC trate de avalar una determinada interpretación de las normas jurídicas encausadas, sino, por el contrario, de que, en virtud de la sentencia interpretativa emanada del mismo, tales normas sólo pueden ser consideradas constitucionales si vienen entendidas en el sentido indicado por la sentencia. El tribunal no dice cuál es la interpretación más adecuada entre varias igualmente posibles, sino que aclara que sólo una de esas interpreta-

tendrá el suficiente grado de persuasividad para imponerse a los tribunales ordinarios, ya que hay que presuponer que ante una interpretación o un entendimiento distinto de la norma, el Tribunal hubiera declarado su inconstitucionalidad. Por ello, el régimen jurídico de la huelga, en nuestro caso concreto, no deriva sólo del fallo, sino también de las argumentaciones, en las que a veces nos encontramos con pasajes claros de lo que el propio Tribunal define como «sentencia interpretativa». Lo que habrá es que tener un exquisito cuidado en distinguir entre interpretaciones del Tribunal, que éste avanza con todo el peso de su autoridad, pero sin efecto vinculante inmediato en el terreno jurídico, y declaraciones del mismo en las que se contenga la afirmación que identifica una sentencia interpretativa (una norma no es inconstitucional siempre que venga entendida de determinada manera). En algunos pasajes de la sentencia que analizamos, esa distinción se refleja con gran claridad: el último párrafo del punto 17 es casi modélico al respecto. «Todo lo anterior quiere decir que, fuera de los casos en que es una decisión aconsejada por la preservación del orden, la interdicción de la ocupación de locales no encuentra una clara justificación. Sin embargo, queda dentro del marco de libre acción del legislador y no puede decirse que, en la medida en que no impida la modalidad de huelga lícitamente elegida o el ejercicio de otro derecho como el de reunión, sea inconstitucional.» El Tribunal avanza su interpretación, admite luego la posibilidad de que sea otra la que prevalezca (en la vía legislativa en concreto, pero ello es aplicable también a la vía jurisprudencial) y afirma finalmente que ello es posible en la medida en que no se impida la modalidad de huelga lícitamente elegida o el ejercicio del derecho de reunión, estableciendo, por tanto, una barrera infranqueable que no puede sobrepasarse para preservar la constitucionalidad de la norma.

ciones posibles permite mantener la validez constitucional de la norma. Por tanto, el régimen jurídico de la huelga, en el caso concreto que nos ocupa, hay que extraerlo del fallo de la sentencia y también, como dijimos, de los efectos que sobre las normas mantenidas en su vigencia se derivan de la interpretación que de las mismas realiza en los términos apenas indicados el TC.

Problema distinto es el de las interpretaciones que el tribunal avanza del art. 28.2 de la Constitución, interpretaciones que constituyen una primera aproximación, que no tienen la fuerza vinculante de las anteriores y que en todo caso habrá que contrastar al hilo de los problemas concretos que vayan requiriendo ulteriores pronunciamientos. Por lo demás, la sentencia aclara algo el régimen normativo de la huelga; pero resuelve poco en el sentido de que reclama una amplísima labor de interpretación de la jurisprudencia, que será la que en definitiva tendrá que ir planteando una serie de cuestiones concretas para su eventual consideración detenida y con acopio de argumentos —más allá de esta «primera aproximación»— por el TC. En definitiva, la lectura meditada de la sentencia da la sensación, en algunas ocasiones, de que el TC, requerido inoportunamente mediante un recurso generalizante y excesivamente ambicioso que pretende mucho ofreciendo poco, resuelve algunos puntos (las aristas más llamativas, desde el punto de vista de su inconstitucionalidad, de la regulación legal de la huelga), y relega la mayoría a una posterior consideración más detenida, argumentada y centrada en temas concretos, para la que reclama la previa labor jurisprudencial de los tribunales ordinarios.

Lo que nos interesa ahora, en todo caso, es tratar de reconstruir el régimen legal de la huelga con el que nos encontramos tras la decisión del TC, con independencia de que al final de esta labor volvamos a enlazar con las afirmaciones anteriores para enjuiciar críticamente y en su conjunto la sentencia y plantear a partir de ello las opciones que tras la misma quedan abiertas desde el punto de vista de la regulación legislativa del derecho de huelga.

2. Siguiendo el mismo esquema ya utilizado para el análisis sistemático del contenido del DLRT (2), y teniendo en cuenta que, hoy por hoy, tras la sentencia del TC, el régimen legal de la huelga se moldea todavía fundamentalmente en torno al mismo, podemos tratar de estructurar dicho régimen legal sobre la base de tres núcleos fundamentales.

(2) Cfr. mi estudio sobre «La nueva regulación de la huelga y del cierre patronal», en *Revista de Política Social*, núm. 115, 1977, págs. 59 y sigs.

2.1. El primero de ellos es el relativo a la *configuración, titularidad y condiciones previas de ejercicio del derecho de huelga*.

a) En cuanto a la titularidad, la sentencia del TC recoge la configuración del derecho de huelga como de titularidad individual: no se trata de un derecho colectivo ni sindical, sino de un derecho atribuido a los trabajadores *uti singuli* (3), aun cuando su ejercicio haya de ser colectivo. Se consagra así la construcción doctrinal que, ya con anterioridad al dato constitucional (se reconoce «el derecho a la huelga de los trabajadores», como proclama el art. 28.2), sostenía la titularidad individual y el ejercicio colectivo del derecho de huelga. Este es un derecho, por consiguiente, que entra de lleno en la titularidad de los singulares trabajadores.

Ahora bien: el ejercicio colectivo del derecho de huelga comporta la existencia de una serie de *facultades* que vienen atribuidas no sólo a los trabajadores, sino también a sus representantes y a las organizaciones sindicales. La atribución a los representantes de los trabajadores y a las organizaciones sindicales de estas facultades —que hunden sus raíces precisamente y deben su existencia, por tanto, al ejercicio colectivo del derecho: la convocatoria de la huelga, la fijación de las reivindicaciones, la adopción de las correspondientes decisiones organizativas, «tácticas» y «estratégicas», la celebración de negociaciones y la decisión acerca de la finalización del movimiento huelguístico— no implica, sin embargo, en modo alguno la atribución también del correspondiente derecho. Y hemos hecho referencia a los representantes de los trabajadores y a las organizaciones sindicales porque el TC, razonando a la luz de la Constitución y de la realidad sindical que de ella deriva, afirma que el art. 3 del DLRT (aquí estamos claramente en presencia de la «sentencia interpretativa» a que antes nos referíamos) hay que entenderlo en el sentido de que el derecho de huelga «puede ser ejercitado por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que se extiende la huelga». Por consiguiente, la adopción del acuerdo de recurrir a la huelga (y de las restantes medidas exigidas por ello o coherentes con ello) puede provenir de los propios trabajadores directamente, de sus representantes y de las organizaciones sindicales (4).

Consecuencia de todo ello es también que las «huelgas sindicales», por así decirlo, constituyen una posibilidad, y sólo una posibilidad, entre las indicadas en relación con el ejercicio colectivo del derecho de huelga; aun cuando el protagonismo sindical llegue a imponerse en la práctica y corresponda al sindicato, por su experiencia, su estructura organizativa, su visión

(3) Cfr. el punto 11 de la sentencia.

(4) Cfr. el punto 11 y el fallo 2.º, a).

de conjunto de los problemas de los diferentes sectores económicos (e incluso de los intereses generales de la clase trabajadora) y su «memoria histórica», el papel fundamental en cuanto a la convocatoria y a la conducción de los movimientos huelguísticos, quedará siempre abierta, y así lo reafirma claramente el TC, la posibilidad de huelgas no sindicales, espontáneas o, en la terminología anglosajona habitual, «salvajes» (5).

b) Siendo el derecho de huelga un derecho constitucional, es, como afirma, si bien muy de pasada, la sentencia (6), irrenunciable, por lo que el art. 2 DLRT mantiene plenamente su validez en la medida en que no es más que la explicitación de esa «proposición jurídica indiscutible» de la irrenunciabilidad de los derechos constitucionales a que se refiere el TC. El trabajador, por consiguiente, individualmente considerado no puede renunciar en el contrato de trabajo o por medio de cualquier otro acuerdo o acto unilateral al derecho de huelga, ni puede admitir cualesquiera restricciones a su ejercicio. Aquella renuncia y esta admisión serían en todo caso nulas de pleno derecho.

Sin embargo, a este respecto, queda el problema —y es el problema fundamental, no el de la hipotética renuncia individual del trabajador— de la renuncia al ejercicio del derecho de huelga pactada en convenio colectivo por los órganos negociadores del mismo. Renuncia compensada presumiblemente con otras ventajas obtenidas en el convenio y de duración temporal coincidente con la del mismo. En definitiva, se trata del tema

(5) En relación con la titularidad del derecho de huelga, hay que hacer notar que la sentencia la atribuye a los «trabajadores», excluyendo de la misma a quienes tienen un «*status* profesional» distinto (punto 12). Por otra parte, el problema del reconocimiento del derecho de huelga de los funcionarios es claramente obviado por el TC, sobre la base de que el «eventual derecho de huelga de los funcionarios públicos» no está regulado en el DLRT, por lo que no se plantea la constitucionalidad o no de éste en relación con el tema (punto 13). Sin embargo, a la hora de debatir el reconocimiento constitucional o no del derecho de huelga de los funcionarios en el art. 28.2, la propia sentencia aporta un argumento importante en favor de dicho reconocimiento, si bien por vía de *obiter dicta* y en relación con el problema de las huelgas de solidaridad: cuando el art. 28.2 de la Constitución habla de huelgas de trabajadores, lo hace, dice el TC (punto 21), «para excluir de la protección constitucional las huelgas de otro tipo de personas, como son pequeños empresarios, trabajadores autónomos y otros similares», por lo que la mención a los trabajadores habría de entenderse en sentido amplio, con arreglo a su significado sustancial (prestación del propio trabajo a cambio de una remuneración) y no jurídico-formal. Este mismo argumento, entre otros, utilicé en favor del reconocimiento constitucional del derecho de huelga de los funcionarios en «El derecho de huelga en el nuevo orden constitucional», en *Argumentos*, núm. 14, julio 1978, pág. 61.

(6) Cfr. el punto 14, tercer párrafo, de la sentencia.

aún ampliamente debatido de las «cláusulas de paz» o tregua pactadas en convenio y de los efectos jurídicos que deben derivarse de las mismas.

La sentencia aborda el problema empleando un doble orden de argumentaciones:

— El hecho de que la renuncia provenga de los órganos negociadores del convenio colectivo lo salda de una manera radical: lo que uno puede hacer por sí mismo lo puede hacer por representante, con lo que el problema aquí prácticamente no existe, habiendo de centrarnos en si la actuación discutida puede llevarse a cabo, esto es, en si es admisible la renuncia (siendo indiferente que se haga, en su caso, no directamente, sino por medio de representante).

— Y aquí se produce un salto lógico en la argumentación, o al menos una «finta» argumentativa que no puede pasar inadvertida: sería de esperar, tras la afirmación anterior, que el TC procediera a dilucidar con detenimiento y acopio de argumentos la admisibilidad o no de tal renuncia, las distintas modalidades más o menos «encubiertas» que puede revestir la misma, los efectos jurídicos que de cada una de ellas hayan de derivarse, etcétera. Pero no; tras la somera afirmación inicial de que la irrenunciabilidad de los derechos constitucionales es una «proposición jurídica indiscutible», el TC opta ahora por hurtar el problema, y, para ello, los recursos jurídicos a disposición de un jurista con formación e imaginación nunca fallan; lo que contempla el art. 8 DLRT no es una verdadera renuncia, sino un «compromiso de no ejercicio del derecho», compromiso que se caracterizaría por ser «temporal y transitorio» (mientras que para el TC la «genuina renuncia» es siempre un acto definitivo e irrevocable) y por no afectar al derecho en sí mismo, sino sólo a su ejercicio, de manera que «no hay extinción del derecho, sino compromiso de no ejercitarlo», lo cual para el TC «entraña una pura obligación, que puede incumplirse arrojando las consecuencias del incumplimiento». Por todo ello, este «compromiso de no ejercicio del derecho», así configurado y diferenciado de la «genuina renuncia», cuando se establece obteniendo a cambio determinadas compensaciones, no puede decirse que sea ilícito, y menos aún contrario a la Constitución. (Argumento, de todas formas, que no sería trasplantable al pacto individual del trabajador, ya que el art. 2 del DRLT prohíbe no sólo la renuncia, sino cualquier otra restricción al ejercicio del derecho, cegando, por tanto, de raíz la posibilidad de avanzar por la misma vía que utiliza el tribunal en relación con los pactos colectivos previstos en el art. 8,1 del DLRT.)

Las cláusulas de paz laboral previstas en el art. 8.1 del DLRT son, por consiguiente, perfectamente admisibles para el TC. Hay que suponer

entonces, aunque el tribunal no lo dice, que el ejercicio del derecho de huelga en violación de tales cláusulas cae bajo la tacha de ilegalidad del art. 11.d del DLRT, con las consecuencias jurídicas correspondientes. Sin embargo, el panorama no resulta, ni mucho menos, tan claro como podría parecer, quedando el problema además abierto y ofreciendo grandes flancos a la crítica la construcción apenas glosada del alto tribunal.

En primer lugar, el inciso final del pasaje comentado de la sentencia es, o puede ser, una fuente prolífica de litigiosidad: si, como afirma el tribunal, el pacto que encierra el compromiso de no ejercicio del derecho no se puede decir que sea ilícito ni contrario a la Constitución *cuando se establece obteniendo a cambio determinadas compensaciones*, hay que interpretar, *a sensu contrario*, que, cuando estas compensaciones no vengan establecidas, tal pacto puede decirse que es ilícito y contrario a la Constitución. Surgiendo además otro delicado problema de límites: habría que dilucidar, caso por caso, a partir de qué nivel las compensaciones establecidas son suficientes para legitimar el pacto que contiene el compromiso de no ejercicio del derecho. Los trabajadores, en desacuerdo con la cláusula de paz pactada en un convenio que les afecte, pueden, como titulares del derecho, considerar que no existen las compensaciones adecuadas o que las que existen no son suficientes para fundamentar el compromiso de no ejercicio del mismo. Aquí se abre una posible vía de litigiosidad, que supone un importante protagonismo (o la posibilidad al menos de un importante protagonismo) de los tribunales de justicia (7). Litigiosidad esta que, por las características de los temas implicados, sería particularmente perjudicial y costosa para el sistema de relaciones laborales y para el conjunto del sistema económico.

(7) Un problema adicional es el de la procedencia o no del recurso de amparo en estos supuestos: la violación alegada lo justificaría, pero no así la decisión que produce o de la que proviene la violación, ya que es una decisión de sujetos privados y no de los poderes públicos del Estado o las Comunidades Autónomas y demás entes públicos, ni de sus funcionarios o agentes (art. 41 de la Ley Orgánica 2/79, de 3-10, del TC). Por otro lado, recurrir en amparo contra la resolución judicial que no haya admitido la alegación de los trabajadores en el proceso correspondiente plantea el problema de si a esa resolución es imputable «de modo inmediato y directo» la violación del derecho constitucional denunciada, como quiere el art. 44.1.b) de la L.O. 2/79. Aquí planea en definitiva el tema de la protección de los derechos constitucionales frente a su violación por sujetos privados. El procedimiento previsto por el artículo 53.2 de la Constitución deberá regular el tema, cubriendo los huecos dejados por la Ley 62/78, de 26-12, de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona, en cuyo ámbito se incluye la libertad sindical (R. D. 342/77, de 20-2), pero no el derecho de huelga.

Pero hay más: aparte de esas dificultades aplicativas de la doctrina jurisprudencial del TC, las críticas susceptibles de ser dirigidas a la misma hacen que el problema no quede ni medianamente resuelto, sino, por el contrario, que corra incluso el riesgo de enconarse. La construcción, dicho sea con todos los respetos, peca del abstractismo y del formalismo, que aún siguen imperando en muchas ocasiones en los estudios de Derecho privado: las disquisiciones dogmáticas, que suponen un planteamiento abstracto y formal de los problemas reales subyacentes a la meditación jurídica, son absolutamente inadecuadas para abordar y tratar de resolver las cuestiones planteadas en el ámbito del Derecho del trabajo y de las relaciones laborales. Así, la sutil distinción entre renuncia genuina y compromiso de no ejercicio del derecho puede ser el producto de una meritoria labor de meditación jurídica, pero en este caso concreto lo que hace es hurtar la consideración frontal del problema planteado. La dinámica propia del sistema de relaciones laborales no puede ser ignorada ni excluida del análisis, ni tampoco la realidad de los conflictos de clase que están en la base del reconocimiento por parte del ordenamiento jurídico del derecho de huelga. La propia sentencia reconoce en algún pasaje (8) que la huelga es un «contrapeso» «que tiene por objeto permitir que las personas en estado de dependencia salarial establezcan una nueva relación de fuerzas en un sentido más favorable para ellas», tendiendo a «restablecer el equilibrio entre partes de fuerza económica desigual», y configura también correctamente la figura y el significado del reconocimiento del derecho de huelga frente a la simple libertad de huelga (9).

Con estas premisas, el problema arduo y complejo de las cláusulas de paz no puede resolverse apelando a la distinción entre renuncia y compromiso de no ejercicio del derecho, ni recurriendo a la noción civil de representación para justificar que la decisión al respecto no provenga directamente de los titulares del derecho. Probablemente el tema haya que debatirlo en profundidad, revisando críticamente todas las aportaciones anteriores, ya que la función del jurista no estriba en la construcción de grandes cate-drales conceptuales (o no estriba sólo en ello), sino que hay que estar muy atentos a las exigencias cambiantes (cada vez con más rapidez) del tiempo histórico en que nos ha tocado vivir. Pero el problema de fondo no puede ser hurtado y hay que afrontarlo con los instrumentos conceptuales ade-

(8) Cfr. el punto 22, quinto párrafo, de la sentencia.

(9) Cfr. el punto 9 de la sentencia. Sobre el significado del reconocimiento del derecho de huelga, frente a la simple libertad de huelga, me detuve en *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*, Publicaciones de la Universidad de Sevilla, 1976, págs. 22 y sigs.

cuados, y teniendo en cuenta la especificidad del fenómeno sindical (que no es reconducible pura y simplemente a un mecanismo civil de representación) y la realidad de un concreto sistema sindical basado en la pluralidad sindical y en la existencia de reducidas tasas de afiliación. Lo que no hay que perder de vista, en definitiva, es que lo que aquí está en juego es la disponibilidad por parte de los vértices sindicales de derecho de los trabajadores de otra forma indisponibles, actuando aquéllos como «garantes» de los pactos de tregua o paz laboral (10).

c) En cuanto a las decisiones previas de ejercicio del derecho de huelga, la sentencia parte de la admisibilidad, en base al art. 28.2 de la Constitución, de que ese ejercicio venga sometido a determinadas formalidades, siendo preciso, sin embargo, que «el procedimiento y los formalismos no sean arbitrarios, tengan por objeto (...) proteger otros bienes e intereses constitucionalmente protegidos y que no sean tan rígidos o difíciles de cumplir que en la práctica hagan imposible el ejercicio del derecho» (11).

De acuerdo con ello, el TC procede a valorar el contenido normativo del DLRT al respecto, realizando, aquí sí, una importante criba del mismo. En este sentido (dejando aparte la exigencia de formalización de las reivindicaciones y de traslado o notificación de las mismas al empresario, tan estrechamente ligadas, dice la sentencia, al derecho de huelga, que sin ellas la huelga no existe) se declara inconstitucional y se suprime, por tanto, la exigencia de formalización separada de la huelga en cada una de las empresas o centros de trabajo afectados. Esta exigencia del art. 3.1 del DLRT

(10) Pactos previstos también en el art. 82.2 del Estatuto de los Trabajadores, si bien con una formulación tan general que en ningún caso debe plantearse el problema de su constitucionalidad. El conjunto del razonamiento del TC no deja de ofrecer otros peligros: piénsese, trasplantando la argumentación a otros terrenos, en un acuerdo de los partidos políticos mayoritarios con las autoridades gubernativas, en virtud del cual los primeros, en nombre de sus representados (apreciando una relación de representación ciudadanos-partidos políticos al igual que entre trabajadores-sindicatos), y a cambio de determinadas compensaciones, aceptan el «compromiso de no ejercer», por ejemplo, el derecho de reunión durante un determinado período de tiempo. Siendo el derecho de reunión un derecho individual, pero de ejercicio colectivo (con lo que existen también «facultades», como la de convocatoria, organización, etc., que habría que reconocer a determinados sujetos colectivos, entre ellos sin duda los partidos políticos), pudiendo hacerse por medio de representante lo que uno puede hacer directamente, y admitiendo, como dijimos, una relación de representación ciudadanos-partidos políticos, podría también aquí argumentarse en los términos de la sentencia sobre el «compromiso de no ejercicio temporal» del derecho, acordado por estos últimos a cambio de determinadas compensaciones, presentadas no ya en beneficio propio, sino en beneficio de los ciudadanos.

(11) Cfr. el punto 15 de la sentencia.

se estima inconstitucional, recogién dose la argumentación doctrinal que veía en ella un intento de limitación y de contención de los conflictos, sobre todo, aclara el tribunal, en los casos en los que se presume que la decisión de recurrir a la huelga puede ser más fácil en unos centros afectados que en otros (12). Por consiguiente, desaparece la necesidad de formalizar la declaración de huelga en cada una de las empresas o centros de trabajo afectados con independencia del ámbito de la misma.

En segundo lugar, en cuanto a la adopción del acuerdo de recurrir a la huelga, ya hemos indicado que sostiene el tribunal que dicho acuerdo puede provenir de los trabajadores directamente, de sus representantes o de las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que se extiende la huelga. En cuanto a la adopción del acuerdo por parte de los representantes de los trabajadores (art. 3.2.a del DLRT) y de éstos directamente (art. 3.2.b del DLRT), el fallo de la sentencia declara inconstitucionales las especificaciones numéricas contenidas en dichos artículos en orden a exigir la asistencia del 75 por 100 de los representantes a la reunión en la que se plantee la adopción del acuerdo correspondiente, o bien la iniciativa de un 25 por 100 de los trabajadores para someter también el acuerdo a votación del conjunto de los mismos. De todas maneras, en la argumentación de la sentencia existen claves interpretativas que permiten ir más allá de la simple cancelación de la letra de la ley de tales exigencias numéricas.

En relación con la adopción del acuerdo por parte de los representantes de los trabajadores, basta quizá con la supresión de la exigencia de asistencia del 75 por 100 de tales representantes (porque, como afirma la sentencia, «un derecho de naturaleza individual no puede quedar coartado o impedido por minorías contrarias o simplemente abstencionistas»), ya que el art. 3.2.a del DLRT no plantea prácticamente otros problemas de importancia; en todo caso, hoy serán de aplicación las reglas de funcionamiento interno de comités de empresa y delegados de personal. La convocatoria de huelga por parte de las organizaciones sindicales, por otro lado, no está sometida a particulares requisitos (por lo que es suficiente la adopción del acuerdo correspondiente por parte de los órganos sindicales competentes) y, lo que es más importante, no podrá ser sometida a algunos, como la exigencia de referéndum previo entre los trabajadores afectados: el referéndum previo, sostiene acertadamente el TC, «carece de justificación, opera

(12) Cfr. el punto 15.b) de la sentencia. En «La nueva regulación de la huelga», cit., pág. 61, me refería a la «intención 'profiláctica' de evitación de 'contagios' de conflictividad» de la norma censurada.

como una pura medida impeditiva del derecho que va más allá del contenido esencial y debe por ello considerarse inconstitucional» (13).

Por último, en el caso de que el acuerdo de recurrir a la huelga provenga directamente de los trabajadores, la sentencia dice bastante más de lo que se contiene escuetamente en la fallo. Así, la importante afirmación de que «el ejercicio directo supone únicamente la concurrencia de una pluralidad de actos de ejercicio y la participación colectiva necesaria para que el acto sea reconocible como ejercicio de huelga», unida a la clara y contundente afirmación ya vista de la inexigibilidad de referéndum previo, hacen que las restantes indicaciones del art. 3.2.b del DLRT, aparte de la iniciativa del 25 por 100 de los trabajadores, declarada expresamente inconstitucional, sean también inaplicables. La exigencia de votación secreta y mayoría simple, así como la redacción de un acta, chocan, en efecto, con la configuración que del ejercicio directo del derecho de huelga hace, como hemos visto, la sentencia del TC. Por consiguiente, en este caso basta la decisión colectiva de los trabajadores, sin más especificaciones numéricas ni formales; esto es, como dice la sentencia, la «concurrencia de una pluralidad de actos de ejercicio» y la participación colectiva necesaria para que estemos en presencia del ejercicio (necesariamente colectivo, como ya indicamos) del derecho de huelga.

En tercer lugar, finalmente, las condiciones previas de ejercicio del derecho se completaban en el DLRT con la exigencia de *preaviso* contenida en el art. 3.3. Frente a las críticas doctrinales dirigidas a la norma, el TC sostiene la constitucionalidad de la exigencia de preaviso, que funda en el carácter de instrumento de negociación que tiene la huelga (por lo que debe ofrecerse a la otra parte la oportunidad de llegar a un acuerdo antes del ejercicio efectivo de la misma) y en la necesidad de proteger, en el caso de los servicios públicos, a los usuarios de los mismos (art. 4 del DLRT). Las huelgas por sorpresa y sin preaviso, dice el tribunal, *pueden ser* (y la matización es importante, pues no se dice que sean, sino que pueden ser, por lo que se admite también implícitamente que pueden no serlo) abusivas, y, además, la exigencia de preaviso no priva al derecho de huelga de su contenido esencial, siempre y cuando los plazos que legislativamente se impongan sean razonables y no excesivos (14). De todas formas, la senten-

(13) Se enlaza así con la evolución de las experiencias europeas, en las que se demuestra que los referendums sobre las huelgas se vuelven a menudo contraproducentes cuando vienen impuestos por la ley y no dejados a la disponibilidad colectiva o sindical. Cfr. el comentario sin firma «L'art. 40 della Costituzione e lo sciopero nei servizi essenziali», en *Politica del Diritto*, 1975, pág. 415.

(14) Cfr. el punto 15.a) de la sentencia. Aquí el TC utiliza expresamente el símil del derecho de reunión, en el que la exigencia de previo aviso a la autoridad guber-

cia contiene matizaciones importantes y acertadas: las huelgas por sorpresa y sin preaviso, se dice, pueden ser abusivas, por lo que, como vimos, se está diciendo también que pueden no serlo. Y, en efecto, admite el tribunal que «estarán exentos de la obligación de cumplir el preaviso los casos en que así lo imponga una notoria fuerza mayor o un estado de necesidad, que tendrán que probar quienes por tal razón no cumplieran su obligación previa». Por consiguiente, se mantiene la exigencia de preaviso, salvo en aquellos casos en que se pruebe, lógicamente *a posteriori*, la concurrencia de la fuerza mayor o el estado de necesidad que eximen del mismo. Con lo cual se da vida a un sistema complejo en el que no siempre opera automáticamente la ilegalidad de la huelga en caso de incumplimiento de la obligación de previo aviso y en el que, en definitiva, se deja un amplio margen de intervención a la apreciación jurisprudencial. Este es otro de los puntos en los que vemos claramente que la sentencia reclama una labor jurisprudencial de construcción más detallada y minuciosa del régimen jurídico del ejercicio del derecho de huelga. Labor jurisprudencial en la que se plantearán problemas interpretativos numerosos e importantes; por ejemplo: si la huelga ha sido convocada por una organización sindical (o varias de ellas) que ha estimado la concurrencia de las circunstancias que eximen del cumplimiento del deber de preaviso y posteriormente la jurisdicción competente no lo aprecia así, ¿las consecuencias de esta ilegalidad, digamos «sobrevvenida», de la huelga recaen sobre los trabajadores individualmente considerados o hay que proceder, por el contrario, salvando la responsabilidad de los mismos, a exigir las oportunas responsabilidades al sindicato o sindicatos convocantes de la huelga? Por otro lado, los tribunales habrán de enjuiciar la dinámica sindical para reconducir las distintas situaciones concretas que puedan en ella presentarse a los conceptos civiles reclamados de fuerza mayor o estado de necesidad con las dificultades que ello conlleva. Por ejemplo: habrán de decidir si en los casos de huelgas de respuesta inmediata a una actuación de la contraparte, que pueden ser muy variados y exigir por unos u otros motivos esa inmediatez de la respuesta, cabe considerar que concurren circunstancias justificativas de la apreciación de una «fuerza mayor» o un «estado de necesidad» que fundamenten la inobservancia del preaviso (15).

nativa en algunos casos no vacía de contenido el derecho ni sobrepasa su contenido esencial.

(15) Parece que, lógicamente, los conceptos de fuerza mayor y de estado de necesidad no deben ser entendidos en estos supuestos en sus estrictos términos civilísticos, sino en la óptica y en el ámbito propio del sistema de relaciones laborales. La situación de incertidumbre que así se determina plantea —pero éste es un tema

2.2. El segundo de los núcleos en torno a los cuales se estructura el régimen legal de la huelga hace referencia a las *modalidades de ejercicio del derecho*. Este es uno de los terrenos más conflictivos en orden a las limitaciones del derecho de huelga: no hay que olvidar que el movimiento obrero y sindical ha planteado históricamente el problema de los límites de la huelga en relación fundamentalmente con los referentes a los objetivos de la misma y a sus modalidades de ejercicio, con el fin de dejar a salvo, sobre todo, la posibilidad de recurrir a la huelga por motivos de presión política y la de adoptar formas de lucha al mismo tiempo incisivas y poco gravosas para los trabajadores (como la huelga articulada, por ejemplo) (16). El DLRT se ocupaba ampliamente de las modalidades de ejercicio permitidas para el derecho de huelga a través de una serie de normas que son objeto de revisión ahora por parte del TC.

a) En primer lugar, el DLRT, en su art. 7.1, imponía *precisamente* un modelo concreto de huelga, modelo estrictamente «tradicional» de cesación colectiva del trabajo, de forma total y con el desalojo de los centros de trabajo (esto es, sin ocupación por los trabajadores del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias). Aquí nos encontramos con una importante labor interpretativa del TC, que se desarrolla fundamentalmente a través de los tres pasos siguientes:

Primero, la definición legislativa de la huelga contenida en el DLRT resulta desautorizada. Para el TC, «el contenido esencial del derecho de huelga consiste en una cesación del trabajo en cualquiera de las manifestaciones o modalidades que puede revestir» (17). La definición del art. 7.1 del DLRT habrá de ser, por consiguiente, a partir de ahora, aunque no se declare expresamente inconstitucional, inoperante.

Segundo, la prohibición de ocupación de los locales de trabajo ha de ser objeto de una interpretación restrictiva (18). Por ocupación hay que entender, afirma el TC, el ilegal ingreso en los locales o la ilegal negativa al desalojo de los mismos frente a una legítima orden de abandono, pero no *la simple permanencia en los puestos de trabajo*. Por consiguiente, se abre la puerta a una serie de huelgas que, en una interpretación amplia del art. 7.1 del DLRT resultarían ilícitas, sobre todo las huelgas de breve

de «opción política», al margen de la decisión del Tribunal— si no sería preferible un sistema de autorregulación sindical al respecto, con el establecimiento si acaso también de mecanismos de responsabilidad de los sindicatos.

(16) Cfr. G. F. MANCINI, «Sindacato e Costituzione trent'anni dopo», en *Costituzione e movimento operaio*, Il Mulino, Bolonia, 1976, pág. 170.

(17) Cfr. el punto 10, párrafo cuarto, de la sentencia.

(18) Cfr. el punto 17 de la sentencia.

duración, demostrativas, etc., que se realizan sin abandono del puesto de trabajo. Por otro lado, «la interdicción de ocupación de locales y de dependencias no puede entenderse como regla impeditiva del derecho de reunión de los trabajadores, necesario para el desenvolvimiento del derecho de huelga y para la solución de la misma». El derecho de reunión debe quedar, para el TC, claramente preservado, garantizándose la posibilidad de llevarlo a cabo conforme a lo previsto en las normas correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

Finalmente, lo que hace ilegal la ocupación es la existencia, parece ser, de una legítima orden de abandono, y ésta parece a su vez que ha de fundarse en una vulneración del derecho de libertad de otras personas o del derecho sobre las instalaciones y los bienes, o bien en un notorio peligro de violación de tales derechos o de producción de desórdenes, que justifica la orden de abandono como «medida de policía». Lo que está en juego, en definitiva, no es el derecho de propiedad, sino la «preservación del orden»; fuera de esta última finalidad no está justificada la prohibición de ocupación, aun cuando puede admitirse su validez legislativa, desde el punto de vista constitucional, «en la medida en que no impida la modalidad de huelga lícitamente elegida o el ejercicio de otro derecho, como el de reunión». Las modificaciones así introducidas por vía «interpretativa» en el texto del DLRT, así como la riqueza de matices de estas argumentaciones del TC, vuelven aquí a situar en un primer plano enormemente relevante a la jurisprudencia a la hora de ir concretando el régimen jurídico de la huelga en relación con las modalidades de ejercicio de la misma que venimos analizando.

Tercero, la admisión de principio de cualquiera de las manifestaciones o modalidades del derecho de huelga la matiza el TC en el sentido de que «el legislador puede considerar ilícitos o abusivos algunos tipos, siempre que lo haga justificadamente, que la decisión legislativa no desborde el contenido esencial del derecho y que los tipos o modalidades que el legislador admita sean bastantes por sí solos para reconocer que el derecho existe como tal y eficaces para obtener las finalidades del derecho de huelga». En base a ello, la sentencia aborda el tema de la constitucionalidad del art. 7.2 del DLRT, estableciendo las siguientes precisiones:

— El art. 7.2 se refiere a algunas modalidades de huelga, como son las rotatorias, de sectores estratégicos, de celo o reglamento, etc., que no se encuentran comprendidas en la enumeración de huelgas ilegales del art. 11, sino que simplemente *se consideran ilícitas o abusivas*. Por consiguiente, estamos en presencia de una *presunción «iuris tantum» de abuso del derecho de huelga*, presunción que admite prueba en contrario, siendo, por

tanto, destruible. Cabe, pues, el recurso a tales modalidades de huelga, con la sola salvedad de que, para evitar las consecuencias de la presumida ilicitud, deberán ser los huelguistas los que prueben que su utilización en el caso concreto no ha sido abusiva. Nuevamente, pues, viene llamada en causa la labor interpretativa jurisprudencial, que habrá de ir estableciendo un cuerpo de doctrina al compás de la resolución de los conflictos concretos que vayan presentándose.

— Por otro lado, el TC aporta, en un prurito doctrinal que no era en modo alguno necesario, una serie de reflexiones acerca de los argumentos que pueden fundamentar en distintos supuestos el carácter abusivo de la huelga. Este puede basarse en el no respeto de los principios de proporcionalidad y sacrificios mutuos (equivalencia de sacrificios mutuos hay que interpretar); en la violación de la «libertad de trabajo» de quienes decidan no sumarse a la huelga (violación que se produce cuando las modalidades puestas en práctica impiden el trabajo de trabajadores que no han participado en el «concierto»); en la imposición a los terceros, usuarios de los servicios de la empresa y público en general, de gravámenes o molestias más allá de los que sean necesarios; en la «desorganización de la empresa» que provoque un daño excesivo o injusto al empresario, y en la «simulación», contraria al «deber mutuo de lealtad y de honradez» de quienes, como consecuencia del establecimiento de un plan de lucha colectivo, siendo huelguistas, «simulan no serlo».

Lógicamente, éstos son criterios interpretativos que no vinculan a los tribunales y que no van más allá de una aproximación muy superficial a una serie de temas que requieren —y que han recibido ya en alguna medida— un debate en profundidad: la teoría de la proporcionalidad de sacrificios, la del «daño injusto», la de la «desorganización de la empresa», la protección de la «libertad de trabajo», la referencia a los deberes de «lealtad» y «honradez», etc., se mueven tradicionalmente en una óptica claramente limitativa del derecho de huelga y han sido ya sometidas a severas críticas (19), sin olvidar que, una vez más, el TC recurre a conceptos civiles, como la «simulación», inapropiados para comprender y valorar la dinámica de las relaciones colectivas de trabajo.

b) En segundo lugar, en cuanto a las modalidades de ejercicio de huelga, el art. 5 del DLRT impone el nombramiento de un Comité de huelga y fija su composición y sus funciones. La sentencia avala la constitucionalidad de la norma en sus distintas vertientes (20):

(19) Cfr., en relación con estos temas, mi *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*, cit., sobre todo págs. 83 y sigs.

(20) Cfr. el punto 16 de la sentencia.

— La existencia del Comité de huelga posee plena justificación y no desnaturaliza el fenómeno de la huelga, siendo necesario poseer un instrumento de negociación e identificar a los interlocutores válidos.

— Por otro lado, para la sentencia no puede considerarse inconstitucional sin más argumentaciones el deber de comunicar al empresario la formación del Comité (ni, hay que suponer, la composición del mismo, como requiere el art. 3.3 del DLRT).

— La limitación numérica de la composición del Comité es, para el TC, un «criterio sensato» (en la medida en que los Comités demasiado amplios dificultan los acuerdos), por lo que no cabe dudar de su constitucionalidad.

— La competencia que se atribuye al Comité para participar en las actuaciones sindicales, administrativas o judiciales originadas por el conflicto tampoco se puede «tildar de inconstitucional», ni la obligación del Comité de garantizar durante la huelga la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, hasta el punto de que «la huelga en que el Comité no preste esta participación podrá ser considerada como ilícita por abusiva» (21).

— Finalmente, también justifica el tribunal la necesaria designación de los miembros del Comité de huelga entre trabajadores del centro afectado, teniendo en cuenta las funciones que al Comité vienen atribuidas. Añadiendo la sentencia que «la participación de los sindicatos deberá obtenerse mediante las representaciones sindicales en el seno de la empresa o de los sectores afectados por el conflicto, todo ello dentro del marco de la presencia sindical en el ámbito de las empresas». Sin embargo, la exigencia del art. 5.1 del DLRT es considerada inconstitucional en relación con las huelgas que afecten a varios centros de trabajo; en éstas, por tanto, pueden ser designados miembros del Comité de huelga personas en las que no concurra la condición de trabajadores de uno de los centros afectados por el conflicto (22).

(21) Cfr. el punto 20, tercer párrafo, *in fine*, de la sentencia.

(22) De la argumentación de la sentencia, en el punto 16 de la misma, no se desprende necesariamente el contenido del fallo (2.º, b); existe, eso sí, una cierta disonancia, que puede fácilmente apreciarse, entre argumentación y fallo en este punto. Por otro lado, hay que tener en cuenta que el art. 5.1 DLRT suponía la formalización separada de la huelga en cada centro de trabajo, que exigía el propio Decreto-ley y que ahora viene declarada inconstitucional. Es esta variación la que hace surgir el problema de la constitucionalidad del citado art. 5.1, en relación con las huelgas de ámbito superior al centro de trabajo. Ahora bien, con los argumentos utilizados por el TC no se ve muy bien por qué en estos casos no tengan también que ser trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo afectados los miembros del Comité de huelga. En relación con el tema del Comité de huelga, en última instancia, se

c) En tercer lugar, el art. 6.7 del DLRT prescribe que durante la huelga deberá quedar garantizada la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones y materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. El TC justifica la exigencia de estas medidas de seguridad, que corresponden a la potestad del empresario, no tanto por su condición de propietario como por su propia condición de empresario y de las facultades de policía de que como tal está investido, y que deben ejecutar los trabajadores, porque el derecho de huelga exige un ejercicio responsable y no puede «ejercitarse sin contrapartida» (23). También avala el TC la obligación del Comité de huelga de garantizar las medidas citadas, aclarando que el incumplimiento de esa obligación, como vimos, hace que pueda ser considerada la huelga como ilícita o abusiva.

Por el contrario, el punto que había merecido mayores críticas en el análisis del art. 6.7 del DLRT, esto es, la facultad del empresario de designar los trabajadores que deben efectuar los servicios necesarios, es declarado inconstitucional. El Decreto-ley, indica el TC, incide en la antinomia de exigir que el Comité de huelga garantice los servicios y de imputar después al empresario la facultad de hacer la concreta designación de los trabajadores, lo que es inconstitucional no por la contradicción en sí, sino «en la medida en que la designación hecha unilateralmente por el empresario priva a los trabajadores designados de un derecho que es de carácter fundamental». Por consiguiente, hay que interpretar que corresponde ahora al Comité de huelga exclusivamente, como garante de la prestación de los servicios necesarios, la designación de los trabajadores que han de proceder a la efectiva prestación de los mismos. (Subsistiendo, presumiblemente, la facultad empresarial de contratar trabajadores ajenos a la empresa para la cobertura de tales servicios, cuando por parte del Comité no se proceda a la designación de los trabajadores correspondientes o por parte de éstos no se cubran efectivamente los mismos.)

d) Finalmente, la exigencia del DLRT (art. 6.4) de que la huelga se desarrolle con respeto de la «libertad de trabajo» de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la misma no viene abordada directamente por el TC y no resulta, por tanto, valorada. Sin embargo, alguna referencia a

ignora el punto central del debate: sin negar la corrección de las afirmaciones del TC, que recurre incluso a la «sensatez» de algunas medidas, el problema es el de la libertad organizativa sindical y el de si puede ésta venir constreñida con modelos legalmente predisuestos.

(23) Cfr. el punto 20 y el fallo 2.º c) de la sentencia.

la misma, al hilo de la argumentación en torno a otros problemas, nos pone de manifiesto su plena aceptación por parte del Tribunal. Así, una de las causas por las que la sentencia considera que pueden ser abusivos determinados tipos de huelgas, en concreto las huelgas en sectores estratégicos, es precisamente por la obligada participación que suponen de trabajadores que pueden no querer libremente participar en las mismas, con la consiguiente violación de su «libertad de trabajo» (24). Por otro lado, una de las causas que hacen ilícita la ocupación del centro de trabajo (y, por consiguiente, legítima la orden de desalojo del mismo, con los efectos pertinentes ya analizados) es precisamente la vulneración del «derecho de libertad de otras personas», por ejemplo, «los trabajadores no huelguistas» (25).

El respeto a la «libertad de trabajo» de los no huelguistas, por consiguiente, parece ser para el TC una exigencia ineludible en el ejercicio del derecho de huelga, hasta el punto de que el no respeto de la misma convierte a ésta en ilícita o abusiva. No existe, sin embargo, una consideración detenida y crítica del problema, por lo que el pretendido conflicto entre «derecho a la huelga» y «libertad de trabajo», que es en realidad un conflicto entre derecho a la huelga del huelguista y derecho a no hacer la huelga del no huelguista, sigue siendo de difícil y compleja solución, quedando en definitiva en manos de la jurisprudencia la determinación de la prevalencia, en función de las circunstancias de cada caso concreto, de uno u otro de ambos derechos en el supuesto de que con motivo de un movimiento huelguístico colisionen o entren en conflicto (26).

2.3. Los *objetivos lícitos* de la huelga, o los objetivos lícitamente perseguibles con la huelga, constituyen el tercero de los núcleos a que nos referíamos en torno a los cuales se estructura el régimen jurídico de la misma. Al respecto, el art. 11 del DLRT declaraba ilegales, en sus tres primeros apartados, a las huelgas que persiguieren determinados objetivos:

a) En primer lugar, las huelgas que se inicien o sostengan por moti-

(24) Cfr. el punto 10 de la sentencia.

(25) Cfr. el punto 17 de la sentencia.

(26) Conviene insistir al respecto en que el conflicto no se plantea entre «libertad de trabajo» del no huelguista y derecho a la huelga del huelguista, sino entre éste y el derecho a no realizar la huelga del primero, manteniéndose al margen de la acción colectiva emprendida. La valoración positiva de la huelga, en orden a determinadas finalidades, que supone su reconocimiento como derecho, debe implicar que, para el ordenamiento merecedor de tutela, es quien usa del derecho, no quien se margina del mismo, por lo que en el conflicto de intereses reseñado el favor del ordenamiento debe ir con el primero, y no con el segundo, mediante la advocación insincera a la libertad de trabajo», cuyos atentados provienen fundamentalmente de otras fuentes y cuya protección debe realizarse en otros terrenos.

vos políticos o cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados. El tema de la huelga política, sin embargo, no viene afrontado por la sentencia del TC, por lo que parece que hay que sostener la vigencia y la validez constitucional del art. 11.a) del DLRT, con independencia de que la labor jurisprudencial vaya desbrozando los complejos problemas interpretativos que aquí se plantean, con una línea divisoria entre lo político y lo económico cada vez más imprecisa y artificial, en la medida en que nos adentramos en políticas de concertación o acuerdos tripartitos entre los interlocutores sociales y el gobierno (como los recientes acuerdos sobre el empleo). Para esa labor jurisprudencial, junto al debate doctrinal precedente (27) existen algunas indicaciones de la sentencia del TC que pueden tener algún valor como expresión de criterios interpretativos utilizables en este terreno. Así, el TC, aunque no profundiza el tema, hace referencia a un concepto «amplio» de huelga (que indica que tiene reflejo incluso en los textos legales y que parece acoger luego en cuanto a la concepción de la huelga desde el punto de vista de las modalidades que puede revestir, pero que no desarrolla en relación con los objetivos perseguibles por la misma), en el que ésta «puede tener por objeto reivindicar mejoras en las condiciones económicas o, en general, en las condiciones de trabajo, y puede suponer también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos» (28).

Por otra parte, en la determinación de lo que pueda ser «ajeno» al interés profesional de los trabajadores, hay que tener en cuenta que para el TC el adjetivo «profesional» ha de entenderse de una manera amplia, referido a los intereses que afectan a los trabajadores en cuanto tales, y no sólo en cuanto miembros de una categoría laboral específica (29).

b) En segundo lugar, en cuanto a las huelgas de solidaridad, el TC declara inconstitucional la exigencia de que afecten *directamente* al interés profesional de quienes las promuevan o sostengan para que puedan eludir la tacha de ilegalidad. Los intereses defendidos mediante la huelga no tienen por qué ser, afirma el Tribunal, los intereses de los huelguistas, sino que pueden ser los de «la categoría de los trabajadores». Por otro lado, los trabajadores huelguistas pueden tener un interés «que los haga solidarios

(27) Cfr. A. MARTÍN VALVERDE, «Huelga laboral y huelga política: un estudio de modelos normativos», en *El Derecho del trabajo ante el cambio social y político*, publicaciones de la Universidad de Zaragoza, 1977, págs. 73 y sigs., y mis observaciones en «Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases», cit., págs. 67 y sigs., y en «La nueva regulación de la huelga», cit., págs. 70-71.

(28) Cfr. el punto 10, primer párrafo, de la sentencia.

(29) Cfr. el punto 21 de la sentencia, donde se realiza tal afirmación en relación en concreto con las huelgas de solidaridad.

con otros trabajadores», y, además, la admisión de la huelga sindical «obliga a reconocer la huelga convocada por un sindicato en defensa de las reivindicaciones que el sindicato considere como decisivas en un momento dado, entre las que puede encontrarse la solidaridad entre los miembros del sindicato» (30). Teniendo todo ello en cuenta, y unido a que el adjetivo «profesional», como ya indicamos, ha de entenderse referido a los intereses que afectan a los trabajadores en cuanto tales, no sólo en cuanto miembros de una categoría laboral específica, la supresión de la expresión «directamente» del art. 11.b) del DLRT supone la admisión amplia y sin limitaciones de las huelgas de solidaridad.

c) Por último, el art. 11.c) del DLRT declaraba ilegal la huelga que tuviese por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo (31). El TC, sin embargo, realiza aquí una importante labor interpretativa, de tal manera que la norma no puede venir entendida en el sentido de imponer una obligación de paz textual o implícita, derivante por sí misma, casi diríamos *naturaliter*, del convenio colectivo. Antes al contrario, es ilegal la huelga dirigida a alterar, durante su vigencia, lo pactado en convenio colectivo, pero nada impide la huelga, afirma el TC, durante la vigencia del convenio cuando su finalidad no sea estrictamente la de alterarlo o modificarlo, sino, por ejemplo, reclamar una interpretación del mismo o exigir reivindicaciones que no impliquen modificación del convenio (32). Así, pues, cuando surja un conflicto de interpretación en torno a un convenio colectivo en vigor, queda abierta la posibilidad de recurrir al derecho de huelga (junto a la de promover el procedimiento de resolución de conflictos colectivos de los artículos 17 y siguientes del DLRT, en los términos en que queda regulado tras la propia sentencia del TC) (33), y lo mismo sucede cuando las reivindicaciones que se plantean no presupongan una alteración o modificación del convenio en

(30) Cfr. el punto 21 y el fallo 2.º, f), de la sentencia.

(31) En cuanto a los laudos, hay que tener en cuenta que la figura del «laudo de obligado cumplimiento» viene declarada inconstitucional por la propia sentencia que estamos analizando.

(32) Cfr. el punto 14 de la sentencia.

(33) Y siempre que en el propio convenio colectivo no resulte previsto un procedimiento de resolución de tales conflictos en el que se excluya o posponga el recurso al derecho de huelga, teniendo en cuenta que el art. 11.d) del DLRT declara la ilegalidad de la huelga que se produzca contraviniendo lo dispuesto en el propio Real Decreto-ley o lo expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos. Si en convenio colectivo se prevé un procedimiento para resolver los conflictos que pudieran surgir en torno a la interpretación del mismo, la huelga que reclame una determinada interpretación al margen del citado procedimiento resultaría, por tanto, ilegal.

vigor. Además, es posible reclamar la alteración del convenio en aquellos casos en que éste haya sido incumplido por la parte empresarial o se haya producido un cambio absoluto y radical de las circunstancias que permita aplicar la llamada cláusula *rebus sic stantibus*.

Esta última precisión, sobre todo, redimensiona claramente el alcance del art. 11.c) del DLRT, dejando en definitiva, y una vez más, en manos de la jurisprudencia la apreciación de la legalidad o ilegalidad de la huelga dirigida a alterar lo pactado en convenio colectivo, en función de que se aprecie o no ese cambio «absoluto y radical de las circunstancias» que justifica la exigencia de alteración o modificación de lo previamente pactado.

3. El análisis sistemático del régimen jurídico de la huelga tras la sentencia del TC que hemos venido realizando tiene que completarse, finalmente, con algunas indicaciones adicionales.

3.1. Primera, que el derecho de los trabajadores cede cuando con su ejercicio se ocasiona o se puede ocasionar un mal más grave que el que los huelguistas experimentarían si su reivindicación o su pretensión no tuviera éxito (34). En ese sentido, la propia Constitución establece, en el art. 28.2, que en la regulación del ejercicio del derecho de huelga han de establecerse las garantías precisas para el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. El derecho de ésta a las «prestaciones vitales», dice el TC, es, pues, prioritario respecto del derecho de huelga. Todo ello permite al Tribunal avalar la constitucionalidad del art. 10.2 del DLRT, «releyéndolo» a la luz del art. 28.2 de la Constitución, a cuya formulación reconduce, en definitiva, la redacción del mismo. No entra, sin embargo, la sentencia a analizar cuáles sean los «servicios esenciales» de la comunidad, remitiéndose en definitiva a la jurisprudencia ordinaria y a la propia del TC en relación con los supuestos concretos que vayan planteándose en el futuro por medio de los correspondientes recursos de amparo.

Lo que sí aclara la sentencia, respecto de las garantías de funcionamiento de tales servicios, es que la decisión sobre la adopción de las mismas no puede ponerse en manos de ninguna de las partes implicadas, sino que debe ser sometida a un tercero imparcial. Por ello, estima constitucional la atribución a la autoridad gubernativa de la competencia para acordar las medidas necesarias al respecto, con el límite, evidentemente, de que tales medidas no pueden vaciar de contenido el derecho de huelga o rebasar su contenido esencial. Reclamándose una vez más la función de control de la jurisprudencia al respecto y del propio TC a través del recurso de

(34) Cfr. el punto 18 de la sentencia.

amparo, dando así nuevo aliento también a la conformación jurisprudencial del régimen jurídico de la huelga (35).

3.2. Segunda indicación es que se mantiene la posibilidad de que cuando concurren las especiales circunstancias previstas en el art. 10.1 del DLRT, el gobierno imponga un arbitraje obligatorio como vía de terminación de la huelga. No por ser obligatorio, indica el TC, deja de ser verdadero arbitraje, si bien hay que garantizar las condiciones de imparcialidad del árbitro, quedando abierto también el control de la actuación gubernativa por parte de los tribunales de justicia y del propio TC a través del recurso de amparo (36). Sin embargo, la posibilidad de acordar por parte de la autoridad gubernativa la reanudación de la actividad laboral en las mismas circunstancias es declarada inconstitucional, no pudiendo el gobierno, por tanto, ir más allá de la institución del citado arbitraje obligatorio (37).

(35) Cfr. el punto 2.º, e), del fallo. Aquí realiza la sentencia una interpretación amplia y muy discutida del art. 28.2 de la Constitución: el precepto constitucional, en efecto, indica que *la ley* que regule el ejercicio del derecho de huelga *establecerá* las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Y el art. 53.1 de la propia Constitución establece que *sólo por ley* podrá regularse el ejercicio de los derechos y libertades comprendidas en el cap. 2.º del título I. Afirmar entonces que no es inconstitucional la atribución a la autoridad gubernativa de la potestad de dictar tales medidas (teniendo en cuenta que no ha sido emanada la ley que ha de concretar cuáles son las mismas, por lo que la discrecionalidad administrativa es mucho mayor, equivaliendo prácticamente a una potestad de establecer tales medidas, aun cuando exista el control posterior de los tribunales de justicia y del propio TC) no puede dejar de levantar una cierta perplejidad.

(36) Cfr. el punto 19 y el fallo 2.º, d), de la sentencia.

(37) Cfr. el fallo 2.º, d). Llama la atención de todas maneras que el TC realice una severa crítica de los conceptos reclamados en el art. 10 del DLRT, sobre todo de la fórmula «perjuicio grave de la economía nacional», que es, afirma, un «concepto indeterminado», en el que no se concreta cuáles son los intereses a los que el derecho debe quedar sacrificado y cuyo supuesto, de hecho, «queda en total inconcreción y ofrece un evidente margen a la arbitrariedad», y admita, sin embargo, que el derecho de huelga pueda en tales circunstancias ser sustraído a los trabajadores por una decisión gubernativa que impone un arbitraje obligatorio, rechazando sólo la posibilidad, sobre la base de dicha crítica, de imponer la reanudación del trabajo, que «impide la subsistencia del ejercicio de un derecho que ha sido declarado fundamental y de carácter básico por la Constitución». Habría que preguntarse si la imposición del arbitraje obligatorio no produce también el mismo efecto, y si la afirmación del TC de que «si la huelga es un instrumento de reivindicación social elevado al rango de derecho fundamental no es nunca su ejercicio por sí solo la única causa que ocasiona el perjuicio grave, sino otras acciones u omisiones concurrentes con él», no debe ser aplicada también en este caso.

3.3. Finalmente, la tercera y última de estas indicaciones adicionales acerca del régimen jurídico de la huelga es que la utilización del procedimiento de conflictos colectivos regulado en el DLRT cierra la posibilidad de recurrir al derecho de huelga (art. 17.2 del DLRT). Para el TC ello no merece censura de inconstitucionalidad, porque la imposibilidad de ejercer el derecho de huelga proviene de que son los propios trabajadores los que han puesto en marcha el cauce de resolución pacífica del conflicto (38). De todas maneras, la terminación del procedimiento de resolución de conflictos colectivos sin alcanzar ninguna solución (lo que ahora es posible en los conflictos que no sean de interpretación, al desaparecer la posibilidad de dictar laudo de obligado cumplimiento) reabre la posibilidad de ejercicio del derecho de huelga. Esto es, el recurso al derecho de huelga se cierra *mientras se tramita el procedimiento*, no definitivamente y para siempre en relación con el conflicto colectivo concreto al que se ha buscado solución por los trámites de los artículos 17 y siguientes del DLRT, reabriéndose, pues, la posibilidad del recurso a la huelga cuando la citada búsqueda resulta infructuosa.

4. La sentencia, por último, no aborda los problemas del tratamiento de la huelga legal y de la ilegal, salvo las consideraciones acerca del significado del reconocimiento del derecho de huelga contenidas fundamentalmente en su punto 9. La situación sigue siendo, pues, en definitiva, la misma precedente: la huelga legal suspende el contrato de trabajo, sin que pueda el trabajador resultar despedido, sancionado, ni sufrir cualquier otro perjuicio por su participación en la misma (limitando al mismo tiempo la libertad del empresario, «a quien se le veda contratar otros trabajadores y llevar a cabo arbitrariamente el cierre de la empresa»), y la huelga ilegal, ilícita o abusiva supone un incumplimiento contractual grave que justifica el despido del trabajador, quedando en última instancia a la jurisprudencia la apreciación de las circunstancias de cada caso, fundamentalmente la gravedad del incumplimiento y el grado de participación de cada trabajador en concreto.

Esto nos pone de nuevo en conexión con las afirmaciones iniciales: la

(38) Sin embargo, el tema no deja de ser complejo y discutible, y quizá necesitaría de una revisión legislativa: hay que tener en cuenta que en Europa ya prácticamente nadie sostiene la tesis anteriormente difundida de que el recurso a medios de lucha (sobre todo la huelga) es incompatible con la búsqueda simultánea de soluciones pacíficas para poner fin a las controversias. En la evolución reciente de los sistemas europeos de relaciones industriales, en efecto, cada vez se impone con mayor claridad la posibilidad de recurso contemporáneo a medidas de lucha o presión y a mecanismos de solución pacífica de los conflictos.

sentencia aclara y concreta algunos puntos del régimen jurídico de la huelga, pero en su conjunto crea un panorama de relativa incertidumbre, dejando en manos de la elaboración jurisprudencial la determinación y la concreción progresiva de dicho régimen jurídico. La remisión constante a los futuros pronunciamientos jurisprudenciales y del propio TC sobre temas más concretos y la introducción de pautas interpretativas muy generales muestran claramente la inoportunidad del recurso presentado y, al menos a mí, me reafirman en la conveniencia de una regulación legislativa del derecho de huelga que se mueva en esos márgenes de discrecionalidad que la sentencia reconoce que existen sin violentar el mandato constitucional (39). Yo pienso que es en el plano legislativo donde deben afrontarse y resolverse muchos de los problemas dejados en el aire, sin confiar exclusivamente ni prevalentemente en la labor jurisprudencial a la hora de configurar en concreto el régimen jurídico del derecho de huelga, en cuya determinación tienen todavía que intervenir factores políticos más adecuados para el ámbito parlamentario que para los tribunales de justicia. La experiencia de la sentencia analizada del TC debe convencer al movimiento obrero de la conveniencia de una regulación legislativa del derecho de huelga, mientras que las fuerzas patronales, por el contrario, no deben ceder al espejismo de una situación en la que unas formulaciones generales de inspiración conservadora, escasamente vinculante, por lo demás, ocultan un elevado grado de incertidumbre jurídica, inconveniente hoy por hoy para nuestro sistema de relaciones laborales (40).

FEDERICO DURÁN LÓPEZ

(39) El propio TC, aun cuando estima que la reserva de ley no puede exigirse de manera retroactiva, por lo que no cabe considerar que el DLRT sea inconstitucional «por razones referentes a su forma de producción», indica que el legislador, «para dar cima al desarrollo de la Constitución, habrá de confeccionar y elaborar esa ley orgánica».

(40) Seguir pensando hoy que la mejor regulación del derecho de huelga es la que no existe, que toda regulación es reglamentación y, por consiguiente, limitación (por lo que el derecho de huelga debe quedar garantizado constitucionalmente y no limitado, por tanto, no regulado, legalmente), es caer en una mala lectura del debate doctrinal precedente a la reforma política que llevó al nuevo texto constitucional, y en una mala copia de una realidad comparada, la italiana, de la que hay que extraer muchas enseñanzas, pero no siempre para aplicar sus mismas soluciones. En mi opinión, la actual situación sindical, las perspectivas de evolución del sistema de relaciones laborales y sindicales, los caracteres de nuestra economía y la consolidación de nuestro sistema político exigen una regulación legislativa del derecho de huelga respetuosa del mandato constitucional. Sin olvidar que, hoy por hoy, la configuración judicial del derecho de huelga, dejando un amplio margen para la misma, sería probablemente perjudicial para la vigencia y la efectividad de tal derecho.