

# **La huelga, el asociacionismo sindical y el lockout en países desarrollados**

**Miquel Porret Gelabert**  
**Doctor en Derecho y Graduado Social**  
**Profesor titular de la Universidad de Barcelona**

## **SUMARIO:**

I INTRODUCCIÓN. II DERECHO COMPARADO: 1. Italia, 2. Estados Unidos, 3. Gran Bretaña, 4. Alemania, 5. Francia, 6. Japón, 7. Rusia y 8. España.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En sus inicios, la huelga como tal, era considerada jurídicamente como un delito o como una libertad, pero no como un derecho, y así, se mantuvo durante muchos años. En una primera etapa, común en los ordenamientos jurídicos europeos del S. XIX, la huelga no fue admitida como un fenómeno de protesta lícito, por su origen y desarrollo claramente colectivo, constituyendo de forma clara un atentado a los principios de la concepción individualista de la relación laboral; de ahí que fuese reprimida enérgicamente por la vía penal al ser considerada un delito. En una segunda etapa, encontramos primero que se toleró a medida que las conciencias políticas y sus nuevas ideas entendieron que el fenómeno era imparable, con lo que a pesar de existir normas penales que prohibían y castigaban esas manifestaciones colectivas de trabajadores no se hacía uso de la represión. Más tarde se aceptó abiertamente pero no se reguló, lo que dio lugar a que al ser calificada la conducta del trabajador como una falta voluntaria de asistencia al trabajo, pudiese ser reprimida por el empresario y así justificar su despido por incumplimiento contractual, es decir, la huelga como libertad individual jugaba exclusivamente en el marco de la relación laboral individual de trabajo, pudiendo provocar, si esa era la decisión del patrono, la ruptura del contrato. No había excusa, en este supuesto, dado que la orden sindical de ir a la huelga no cambió la naturaleza del acto del trabajador, que, como se ha dicho anteriormente, representaba un incumplimiento de la obligación contractual.

Como etapa final, en el futuro rompería el criterio del incumplimiento, la aceptación legal de la negociación colectiva una vez también aceptada la libre sindicación de los trabajadores y, con ello, el ámbito de competencia de los convenios colectivos de trabajo. El resultado sería que acabaría la huelga configurándose plenamente como un derecho, lo que lleva aparejado este doble efecto, que su ejercicio no puede ser sancionado ni por el poder público ni por el poder disciplinario del empresario, y consecuentemente, el trabajador no puede ser despedido por participar en la huelga, con lo que el contrato de trabajo, no se rompe, simplemente se suspende. Ante la situación, se reglamentó, se fijaron normas, procedimientos y causas para el ejercicio de la huelga, se establecieron instancias u órganos para evitar que los conflictos desembocaran en la huelga. Ese fin tendría el trámite de consulta, información, conciliación, mediación y, en su caso arbitraje, reduciéndose a una situación extrema y en ocasiones incluso confiándose la regulación de la huelga al propio sindicato.

En principio, no está claro si primero existieron los sindicatos y después apareció la huelga o al revés, pero sí está claro que para ejercer la huelga es necesario un propósito común, por lo menos, mínimamente organizado, y eso requiere de una comunidad de intereses entre un colectivo de trabajadores frente a uno o varios patronos. Los sindicatos como asociaciones de trabajadores son los que pueden, con posibilidades de éxito, organizar, asesorar, defender, coordinar y negociar, por medio de sus representantes, lo que más convenga a sus afiliados. Eso a lo largo del presente artículo veremos que la historia social de los países más desarrollados que se han elegido, se entremezcla lo que es el derecho de huelga con el derecho a sindicarse, la libertad de creación de sindicatos y la reacción o defensa de los patronos mediante el lockout para defenderse.

En ocasiones se dice que la huelga es un fenómeno generado con la Revolución Industrial, que por aquella época (segunda mitad del S. XVIII, se inició en Inglaterra y seguidamente pasó a Europa continental) concentró tal masa de obreros en las fábricas y ciudades que no podía resultar otra cosa que un fenómeno colectivo de presión ante los poderes económico y político del momento. Ello no podía producirse sin la ayuda de movimientos obreros sindicales que concretamente en Inglaterra entre 1776 y 1810 estuvieron prohibidos, aunque existían en la clandestinidad.

Sin embargo, la historia ha demostrado que este fenómeno laboral no es exclusivo de la referida época. Existen antecedentes documentados que no dejan lugar a dudas de que siempre ha existido la huelga laboral y los resultados también han sido los mismos casi siempre. Así, tenemos la primera huelga de la antigüedad que comenzó el día 10 del 2º mes de la estación climática *Peret-II* en el año 29 de Ramsés III (este faraón falleció a los 62 años de edad, equivalente al 1.166 a. C.) protagonizada por unos 120 trabajadores, entre albañiles, canteros, pintores, tallistas de relieves y escultores donde construían las tumbas faraónicas no piramidales, en la población de *Deir el-Medina*, situada casi a la entrada del Valle de los Reyes y frente a la rivera occidental del río Nilo, al oeste de Tebas (Egipto). En aquella época los obreros dedicados a la construcción de las necrópolis dependían de la administración central del Estado y, por tanto, él era su patrono, encarnado por el faraón y un conjunto de administradores, altos funcionarios y políticos, pero la situación económica del país empezada a declinar, con inflación, escasez de víveres, sostenimiento de actividades bélicas en varios frentes, corrupción de la administración pública y exceso de burocracia con lo que llegó el momento en que los obreros no eran retribuidos como estaba establecido. Del papiro que refiere la huelga, conservado en el museo de Turín y de los *ostracas* (fragmentos de cerámica con escritura) hallados en la ya citada *Deir el-Medina*, conservados en el museo de El Cairo y Berlín, se desprende que reclamaron su salario que no era más que pan, agua, cerveza, dátiles y verduras, además de vestido, calzado y útiles domésticos, así también, en ocasiones, pescado y muy excepcionalmente, carne. Los retrasos se habían tornado frecuentes, hasta que tomaron la decisión de dejar de trabajar desplazándose al templo de Tutmosis III, sentándose y gritando “tenemos hambre”. Como no obtuvieron la respuesta esperada, al segundo día invadieron el recinto sagrado que rodeaba el templo de Ramsés II, provocando la huida de sus guardianes, policía y sacerdotes, lo que resultó ser eficaz favoreciendo el cambio de actitud de los funcionarios, emitiendo, según consta documentado gracias al escribano del momento, la siguiente reclamación: “*Hemos llegado a este lugar por causas del hambre y de la sed, por la falta de ropa, de pescado y hortalizas. Escríbanlo al Faraón, nuestro señor, y escríbanlo al Visir (especie de administrador de la zona) nuestro superior. ¡Háganlo para que podamos vivir!*”. El conflicto duró varias semanas, hasta que se normalizó la situación, pero ello se repetiría más tarde al haber sentado precedente, siendo las huelgas más significativas las que tuvieron lugar en el reinado de Ramsés IV y XI. Hay quienes insinúan que tales hechos no fueron verdaderas huelgas, pero por el contenido de los escritos lo parece, pues se dieron las siguientes características propias de la huelga tal y como la entendemos hoy día: a) Cesación de actividades de forma concertada y de manera colectiva; b) Se reclamó el pago de los salarios (en especie); c) Se paralizó la actividad laboral con la duración que los obreros estimaron oportuna, que no fue de pocos días; d) Se hizo llegar a los superiores una plataforma reivindicativa, y e) Los obreros protagonizaron verdaderas sentadas y ocupación de locales (en este caso, recintos sagrados).

Se puede añadir que durante el Imperio Romano, en el período de la República en el año 494 a. C, se realizó una huelga general encabezada por los plebeyos que eran multitud contra los patricios que constituían la clase económicamente dominante, marchándose de Roma para crear una nueva población, ante la negativa de serles concedidas reivindicaciones como, no ser privados de la libertad por impago de deudas, entre otras peticiones. Tras muchas negociaciones los patricios tuvieron que acceder a las demandas por que los necesitaban.

Superada sobradamente la Edad Media vuelven a aparecer referencias de conflictos laborales en forma de huelga, con lo que podemos señalar: En 1303 el rey Eduardo I de Inglaterra prohibió las huelgas. Lo mismo sucedió en Francia y Alemania en el S. XVI. En 1539 una huelga en Lyon se prolongó tanto que el rey Francisco I expidió un edicto muy severo el 28-12-1541, que prohibía “cualquier suspensión brusca del trabajo”. La primera ley de prohibición de huelga se dio en Francia con la Ley Chapelier en junio de 1791 y pocos años más tarde completada con los arts. 410 a 414 del Código penal.

Destacan muy próximas a nuestros días la primera huelga general documentada de España la cual tuvo su inicio el 14-12-1887 y la huelga general revolucionaria de 1905 en San Petersburgo que sería el primer aviso de las sucesivas huelgas sociales y políticas que darían lugar más tarde a lo que acabaría siendo la URSS y de enorme repercusión en todo el Mundo en el aspecto social, entre otros, y las tan significativas como las del aún llamado, sin que ya lo fuese, Sacro Imperio Romano Germánico donde hubo una sucesión de huelgas entre 1910 y 1913 que por su duración y extensión preocuparon a toda Europa.

Sin duda las huelgas de carácter general son las que causan más preocupación a quienes va dirigida y tienen más resonancia mediática, porque además, también frecuentemente generan más violencia, sean de carácter político (la mayoría de ellas) o puramente laboral (que acostumbra a tener carácter local). Las de carácter político en la mayor parte de ocasiones se efectúan contra el sistema establecido por el estado, pero no siempre ha sido así, como sucedió con la del 1920 (entre el 13 y 17 de marzo) en Alemania que consiguió frustrar el intento de golpe de Estado de *Kapp-Lüttwitz*, (el primero, político y, el segundo, general del ejército). Los sindicatos, especialmente los de corte comunista decretaron la huelga general en apoyo de la república de Weimar y del gobierno del canciller social-demócrata Ebert, consiguiendo paralizar totalmente la vida del país, llegando a afectar el paro incluso a los empleados de los servicios públicos, lo que provocó un vacío total en torno a los rebeldes que les obligó a abandonar su propósito.

Seguramente la huelga más conocida universalmente ha sido la que dio lugar a la celebración del 1 de mayo como día Internacional del Trabajo auspiciado por las organizaciones sindicales basado en los hechos que tuvieron lugar en la ciudad de Chicago el 1 de mayo de 1886 cuyos obreros de una fábrica reivindicaron la jornada laboral de 8 horas y que fueron reprimidos enérgicamente por la policía. En respuesta a ello, varios líderes del movimiento obrero convocaron una reunión de protesta en el mercado de la ciudad (en *Haymarket*) al cabo de los 4 días de lo sucedido. La concentración fue numerosa y seguidamente dispersada por un número elevado de policías pero en aquel momento alguien lanzó una bomba muriendo un agente policial. El resultado fue que, se juzgaron a los líderes, condenado ocho de ellos y posteriormente fueron ahorcados.

Por otra parte, lo dicho hasta aquí nos conduce a reconocer la decisiva participación de las organizaciones sindicales en la defensa de los intereses de los trabajadores, ya que es evidente que juegan un papel primordial en las protestas y muy concretamente en la huelga, pero como veremos no tuvieron tampoco un camino fácil, desarrollándose al principio en la clandestinidad, luego en la tolerancia y después en la legalidad en función de lo que les permitían los gobiernos de un signo político u otro. Respecto al movimiento sindical se pueden escribir extensos artículos como hasta la fecha se ha venido haciendo, pero como este no es el objeto del presente trabajo, simplemente nos limitaremos a efectuar una muy breve referencia sobre la cuna del sindicalismo. El desarrollo del sindicalismo es fruto de aquella Revolución Industrial que tuvo sus inicios en la Inglaterra de mediados del S. XVIII donde, como en otras latitudes

después, los gobiernos de turno prohibieron los sindicatos entre 1.776 y 1.810, lo cual no significó que dejarán de existir y no sería hasta el 1.824 en la propia Gran Bretaña donde serían declarados legales por primera vez y después hasta protegidos para su subsistencia. Seguidamente se extendió este tipo de asociacionismo a la Europa continental y más tarde cruzó los océanos. El que las primeras luchas sindicales se originaran en las islas británicas no quiere decir que el término sindicato (unión, para los países de habla anglosajona) naciera ahí, proviene de mucho más lejos en la geografía y en el tiempo. Etimológicamente, nació en la antigua Grecia, que llamaban sindicato/sindicación/sindico “σύνδικος” siendo el nombre que usaban los helenos para denominar al que defiende a alguien en un juicio. Se sabe que en Atenas, se llamó síndicos a una comisión de cinco oradores públicos encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones.

Por último, para acabar lo concerniente al movimiento obrero en este punto, cabe advertir que como iremos viendo a lo largo de este trabajo, la asociación sindical de trabajadores es el hermano pobre de los partidos políticos y casi siempre ha existido una relación estrecha entre ellos, por eso, salvo en el caso de ciertos sindicatos anarquistas o excepcionalmente “independientes” han estado ligados o influidos por filosofías políticas, siendo lo más frecuente que tuvieran tendencia social-demócrata, comunista y demócrata-cristiana.

En lo que respecta al *lockout* (en su traducción, literalmente viene a decir “cerrar y dejar fuera”), expresión utilizada en inglés para referirse al apagado o puesta fuera de servicio de una máquina. Es una medida de acción directa que consiste en la paralización total o parcial de las actividades de uno o varios establecimientos o actividades económicas, por decisión del empresario o patrón.<sup>1</sup> La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido el *lockout* como “el cierre total o parcial de uno o más lugares de trabajo, o la obstaculización de la actividad normal de los empleados, por uno o más empleadores con la intención de forzar o resistir demandas o expresar quejas, o apoyar a otros empleadores en sus demandas o quejas” y, por último, podemos decir que en la mayoría de los países europeos, esta práctica no acostumbra a ser tan frecuente como la propia huelga y al mismo tiempo se encuentra, por lo general, bastante restringida por los poderes públicos, considerándose lícita en la mayoría de ordenamientos jurídicos cuando se dan excepcionalmente casos de fuerza mayor y siempre relativo a conflictos laborales, excluyéndose los de tipo político.

En los diversos ordenamientos nacionales que trataremos, en líneas generales, son muy parecidas las regulaciones, especialmente en Europa. Así podríamos resumir de manera muy sencilla, que son legítimos los cierres patronales cuando exista peligro para las personas o daños graves para las cosas<sup>1</sup>; una ocupación ilegal de cualquiera de las dependencias de la empresa o el volumen de asistencia al trabajo sea tan bajo que cause la imposibilidad de desarrollar la actividad de la empresa de manera que resulte un desequilibrio desproporcionado con respecto al ejercicio de la huelga y que lleve implícito en este supuesto un perjuicio grave.

Dentro que las circunstancias que se pueden dar, normalmente la respectiva jurisprudencia de cada país, ha distinguido lo que se puede calificar de *lockout* “ofensivo o de agresión” y el *lockout* “defensivo o de respuesta”<sup>2</sup>. El primero en pocos países es aceptado como lícito mientras que el segundo, con muchas matizaciones sí lo es, aunque no en todos, puesto que en EEUU. se acepta sin reparos ni matizaciones tanto el primero como en el segundo. En Alemania, algún *Länder*, incluso está prohibido el fenómeno en cualquiera de sus vertientes.

Las referencias del pasado no tienen tanta antigüedad como resulta con la huelga, pero los casos que permanecen en la memoria de los historiadores han resultado ser de carácter político, o al menos, han tenido repercusión política, pudiéndose citar algunos grandes cierres patronales que podríamos calificar de “históricos”, como el gran *lockout* australiano de 1.929-1.930 en la industria minera, que constituyó el conflicto laboral más violento sin precedentes en aquel país;<sup>3</sup> el de los camioneros en Chile en 1.972 que se generalizó y contagió a otros sectores y fue decisivo para desencadenar el golpe de estado que derrocó al presidente Salvador Allende al año siguiente; el de los productores agropecuarios en Argentina declarado a

finales de 1.975, considerado como una de las causas principales que condujo al golpe de estado de 1.976 que derrocó a la presidenta María Estela Martínez de Perón.

## II. DERECHO COMPARADO

### 1. Italia

#### *1.1. Antecedentes.*

Para referirnos a la situación social en Italia como Estado moderno debemos remontarnos a las fechas de su nacimiento, no sin omitir determinados hechos y momentos sociales que, en buena parte, llevarían a la situación política que daría lugar al Estado italiano que conocemos hoy. Los movimientos obreros y campesinos fueron más tardíos que en el resto de países europeos, y generalmente desde un inicio se significaron más en sentido político que sindical. Ello lo avala en que en Milán se fundó el Partido de los Obreros Italianos (POI) en 1.881 con el objetivo de lograr una representación política directa de la clase trabajadora la cual fue declarada ilegal por el gobierno del momento en 1.886. En esta década hubo un aumento de las huelgas y se desarrollaron los movimientos de protesta acuciados por la gran crisis económica que tuvo lugar en la época. Previamente se habían creado numerosos grupúsculos que fomentaron las protestas, como la Asociación General de Trabajadores en 1.879 con afiliados mayoritariamente del sector agrario. El movimiento obrero fundó organizaciones como el Partido de los Obreros Italiano en 1.892 en Génova que más tarde, adoptaría el nombre de Partido Socialista Italiano (PSI), siendo a los pocos años uno de los partidos que con los republicanos y radicales dominarían el arco político del país. En el Piamonte entre 1.901 y 1.905 dominaron el panorama campesino los sindicatos rurales encabezados por la llamada “Fedeterra” (Federación de las Ligas de Trabajadores de la Tierra). Pero el movimiento obrero no sólo puso su orientación en el socialismo, también lo hizo con el anarquismo que ocupaba un puesto importante en determinadas partes del país como son la Romagna y la Toscana. En 1.906 se fundó la Confederación General del Trabajo (CGL) la que tuvo una secesión en 1.912 de la que surgió la Unión Sindical Italiana (USI) y en Turín y Milán la Federación de Obreros del Metal (FIOM) en 1.913, como movimientos más representativos del período convulso.<sup>3</sup>

En la llamada reunificación política del Estado italiano los acontecimientos tuvieron lugar a partir de la decisiva conquista de Nápoles por el General Garibaldi, con lo que seguidamente fue constituida definitivamente la actual Italia por el Rey Víctor Manuel en el 1.870 al entrar su ejército en Roma.

Hasta la aprobación de la Constitución actualmente vigente, regía el “Estatuto Albertino” (texto otorgado por el monarca Carlos Alberto de Saboya el 4-03-1848 a su pueblo), que hacía la función constitucional en un principio regido por sufragio censitario y después universal, hasta que el fascismo la dejó sin efecto.

*El período Liberal (1.861-1.921)* Próximo a conseguir la unidad italiana (1.861) tomando como modelo la ley francesa Le Chapelier<sup>4</sup>, se promulgó la Ley 1797/1864 que suprimía las organizaciones feudales corporativas con la intención de liberar los oficios y profesiones controlados por aquellos grupos pero el resultado fue un fracaso absoluto para la libertad de asociación sindical por su carácter ambiguo. El código penal sardo-italiano de 1.859, en su art. 385 prohibía la “coalición” (concierto) entre industriales o entre obreros dirigido a ejercer presión sobre la otra parte para que aquella aceptase las condiciones de ésta.<sup>5</sup>

La despenalización de la huelga y el cierre patronal requirió largos años de discusiones hasta que en 1.889 el ministro Zanardelli<sup>6</sup>, titular de Gracia y Justicia, consiguió despenalizar tres artículos del CP. contra la libertad en el trabajo pero no se mencionaba ni la huelga ni el cierre patronal, ni siquiera la “coligación” pero se preveían nuevos delitos, como por ejemplo: los comportamientos consistentes en la huelga no pacífica, (violencia o actitud “amenazante”), con la finalidad de modificar los pactos laborales vigentes. Después de la despenalización de la

huelga, siguió siendo un incumplimiento contractual, que hacía perfectamente lícito el despido de los huelguistas según la interpretación que hacían los jueces y juristas de la época.<sup>7</sup>

*El periodo de Mussolini (1.922-1.945).* Se volvió a penalizar la huelga con la llegada al poder del fascismo. El capítulo de la Ley 563/1926 destinado a la huelga y cierre patronal vuelve a restringir el derecho y el código Penal Rocco<sup>8</sup> de 1.930 así lo confirmó. Este código divide la materia en dos capítulos separados, uno referido al sector privado (arts. 502, 303, 504 y 505) situado en la parte destinada a los delitos contra la economía pública, y el otro, referente al sector público y de los servicios públicos (arts. 330 y 333) en la parte dedicada a los delitos de los funcionarios públicos contra la administración pública. En lo referente a lo privado se aludía a huelgas para conseguir nuevos pactos o modificar los existentes. El art. 510 preveía que las penas se aumentarían si la huelga o cierre patronal se efectuaba en tiempo de guerra, o incluso también si daban lugar a “manifestaciones, tumultos o revueltas populares” y el art. 511 permitía doblar las penas para los cabecillas promotores y organizadores y, si encima se trataba de una huelga para modificar el pacto ya existente, la pena sería de seis meses a dos años.

Las huelgas con fines contractuales o económicas (art. 502) dirigidas a “imponer a los empresarios pactos diversos de los establecidos o a oponerse a modificaciones de tales pactos, o también a obtener o impedir en cualquier forma una adversa aplicación de los pactos o usos existentes”, daba lugar a multa y reclusión hasta un año para el cierre patronal y lo mismo para la huelga; las huelgas con fines no contractuales o políticas (art. 503) esencialmente las que están motivadas por fines políticos; la huelga de coacción a la autoridad pública (art. 504) “con el objeto de constreñir a la autoridad para dar u omitir una disposición o también con objeto de influir sobre las deliberaciones de ella”, —de hecho no es más que una variedad de la anterior—; y la huelga de solidaridad o protesta (art. 505), se refiere según el código “a los trabajadores fuera de los casos indicados en los dos artículos precedentes (o sea, en el supuesto de huelga política *latu sensu*). Este artículo en realidad se denominaba “Coligación contra la Autoridad pública mediante cierre patronal o huelga” que comprendía no sólo la acción sino el mero hecho de intentar influir en las deliberaciones de ella, ésta se consideraba particularmente grave (reclusión hasta dos años) y lo mismo para el cierre patronal.

Para el sector público y de los servicios públicos, la huelga de los empleados públicos y los que estaban en servicios públicos (dependientes de empresas municipalizadas o empresas concesionarias de servicios) estaba regulado por el art. 330 del Código penal referido al “abandono colectivo de las funciones; empleados de servicios y trabajadores públicos”, al que se añadían otras dos disposiciones del Código Penal (art. 333, referente al abandono individual, etc.) y el art. 340 sobre la interrupción de una función o servicio público, o de un servicio de necesidad pública

### *1.2. Situación actual.*

Finalizada la II Guerra Mundial, liberada Italia de la ocupación nazi y de los seguidores del fascismo, tras un breve intento por recuperar la monarquía Víctor Manuel III acabó abdicando a favor de su primogénito Humberto, pero la oposición monárquica que ya era muy amplia consiguió realizar un referendun y en 1.946 se proclamó la República Italiana. Se creó una nueva Asamblea Constituyente y seguidamente una nueva Constitución<sup>9</sup> que entró en vigor el 1-1-1.948. Con ello la *sciopero* (huelga) se convirtió en un derecho de los trabajadores. El art. 40 de la carta Magna dice, “*El derecho de huelga se ejercita en el marco de las leyes que lo regulan*” (la formulación es la misma que la del preámbulo de la Constitución francesa de 1.946), por tanto, el derecho de huelga quedaba pendiente de regulación pero las disposiciones de inferior rango que concretaban la huelga eran todavía las del anterior régimen de Mussolini y no sería hasta que con la ayuda del Parlamento al publicarse la Ley 146/1990 (modificada por la Ley 83/2000) se derogaría con una cierta regulación de la misma, referida exclusivamente a los servicios públicos esenciales dejando sin efecto expresamente lo correspondiente el apartado represivo del Código Penal. De todos modos, la falta de regulación concreta de la huelga en el sector privado no ha supuesto una laguna en el ordenamiento de las relaciones laborales y se ejerce con gran amplitud y pocas limitaciones, pues los jueces y juristas han venido recurriendo básicamente a los principios generales del derecho por lo que según ello, el derecho

de huelga es un derecho inherente a la persona del asalariado (Tribunal Constitucional)<sup>10</sup> y va estrechamente ligado con el derecho de sindicación y al derecho de negociación colectiva.

La Carta magna italiana reconoce el derecho de los ciudadanos a asociarse de manera libre y el derecho a los empleadores y a los trabajadores a afiliarse a asociaciones o sindicatos. La misma constitución especifica que solamente aquellos sindicatos que estén registrados pueden obtener la consideración de legales y negociar convenios colectivos, *erga omnes*, pero curiosamente no se ha establecido nunca ningún registro oficial para que se inscriban los sindicatos, por consiguiente todos son legales mientras no vulneren los principios constitucionales.

El Estatuto de los Trabajadores<sup>11</sup> (Ley 300 del 20-5-1.970), reconoce la libertad de asociación y la libertad de actividad sindical en el puesto de trabajo (sección 14). Tales derechos se garantizan asimismo a los funcionarios, excepto al personal militar (los cuales cuentan con representantes que no pertenecen a los sindicatos), si bien, la Ley 121 de 1 de abril de 1.981, también garantiza la libertad de afiliación y actividad sindical a la *Polizia di Stato* que no está sometida a régimen militar, pero no le reconoce el derecho de huelga y aquellas actividades sindicales que pudieran comprometer la seguridad pública (sección 84).

El Estatuto de los Trabajadores dispone que si el empleador incurre en un comportamiento encaminado a obstaculizar o limitar el ejercicio de la libertad de asociación y de actividades sindicales o el derecho de huelga, los órganos locales de los sindicatos nacionales correspondientes pueden exigir al juez que ordene al empleador que cese y desista de esta conducta ilegal y que enmiende las posibles ofensas o que obvie los efectos que de ella se deriven. Ejemplo de actividad anti-sindical según la jurisprudencia italiana: despido de trabajadores en huelga, sustitución de trabajadores en huelga, represalias contra trabajadores que participan en una huelga legal, omisión de informar debidamente a los sindicatos sobre cuestiones reguladas en el convenio colectivo, negociación directa con los trabajadores obviando a los sindicatos, infracción de derechos sindicales establecidos por la ley (falta de reserva de sala para reuniones sindicales dentro de la empresa, no permitir que tenga el sindicato un panel para colgar la información, interferir en el proselitismo sindical, etc.), entre otras.

Partiendo de que el derecho de huelga es un derecho individual que se ejerce colectivamente, el ejercicio de la huelga no exige ninguna intervención ni consigna alguna de los sindicatos (aunque en la práctica siempre sea por medio de ellos), incluso en servicios públicos pero hay que dar 10 días de preaviso (por escrito) antes del comienzo de la huelga y en ese caso si no se respeta la convierte en ilegal. El derecho italiano no reconoce la huelga "salvaje" u "oficiosa" (debemos entender esta última como sinónimo de "reglamento"). Los acuerdos colectivos que prevén procedimientos previos a la declaración de huelga (les llaman procedimientos de "enfriamiento").<sup>12</sup> Las únicas reglas de procedimiento de prevención de los conflictos son de naturaleza convencional (estos acuerdos generalmente se refieren a los puntos conflictivos sobre la aplicación e interpretación de los convenios colectivos) y, por otro lado, el de la negociación o renovación de los convenios, en este caso se prevé la fórmula del "enfriamiento", durante la cual debe existir una pausa, con lo que una de las partes está obligada a abstenerse de la huelga y la otra del *lockout*.

El ejercicio de la huelga suspende la relación laboral y también genera la pérdida de la retribución y, en concreto, para los funcionarios, la Ley 312/1980, en su art. 171, prevé efectos mayores. Salvo los militares y policía judicial, todos los asalariados, incluso los que trabajan en la función pública, e inclusive, los que lo hacen en los servicios públicos esenciales, son titulares del derecho de huelga aunque existan algunos límites que la jurisprudencia a definido.

Según la ley de 1.990, el concepto "servicios públicos esenciales" se refiere a ciertos derechos protegidos por la Constitución relacionados con la vida, la salud, la libertad, la seguridad, la libertad de circulación, la asistencia social y el fondo de previsión (*previdenza*), así como la instrucción y la libertad de las personas de comunicarse. La ley especifica qué servicios o actividades deben incluirse en la definición de "servicios públicos esenciales". Prevé que, si éstos se declaran en huelga, deben garantizar un servicio mínimo, cuyas modalidades acordará la administración (o la empresa que administre el servicio esencial) y la representación sindical

a nivel de empresa (o los representantes de los trabajadores, en los casos en los que corresponda). Asimismo, la parte que convoque la huelga debe anunciarlo con un mínimo de diez días e indicar su duración.

La ley 83, de 11 de abril de 2.000, extendió la ley anteriormente citada a los servicios públicos esenciales prestados por cierto número de categorías de trabajadores por cuenta propia, profesionales y artesanos, como abogados, médicos, taxistas, personal de gasolineras, camioneros, etc. Algunos trabajadores no pueden declararse en huelga (personal militar y miembros del cuerpo de policía); para otros, el derecho a la huelga tiene ciertos límites (por ejemplo, los marineros no pueden declararse en huelga mientras están navegando). Los sindicatos están dotados de sus propios reglamentos de autorregulación en caso de huelga<sup>13</sup>.

### 1.3. Doctrina y jurisprudencia.

Los tribunales laborales se integran dentro de la organización del sistema general de tribunales civiles, pero siguen un procedimiento especial.

El T. Constitucional en su S. 290/1974 ha definido que el delito de huelga política previsto en el art. 503 del CP de 1.930 es incompatible con el art. 40 de la Constitución, salvo si la huelga representa un ataque a las instituciones democráticas (que denominan “límites internos” o consustanciales). El mismo Tribunal distingue entre las reivindicaciones económico-profesionales en sentido amplio y las que son políticas. Las primeras están bajo la protección del art. 40 de la Constitución y las segundas no. Las primeras al ser tan amplio su sentido caben la mayor parte de huelgas contra la política económica y social del gobierno (S. del TC n° 290/1974), *ej.*: huelga contra la reforma de las pensiones. Incluso la Ley 146/1990, en su art. 2, párrafo 7, prevé la exención de la obligación de preaviso en caso de huelga dirigida a la protección del orden constitucional y la protesta con ocasión de acontecimientos que representen una amenaza para la seguridad y salud de los trabajadores.

En lo referente a los límites externos (los que se derivan de otros derechos para el ejercicio de la huelga), el Tribunal Supremo en su S. 711/1980 sobre la *sciopero articolato* (huelga articulada), referido a lo que entendemos por huelga rotatoria o intermitente es, en principio lícita, aunque deja de serlo a partir del momento en que los huelguistas no toman medidas de precaución causando un grave perjuicio a la productividad de la empresa.

Respecto a la huelga en los servicios públicos el TC<sup>14</sup> después de cierto tiempo no siendo claro, terminó concluyendo que la huelga económico-profesional era lícita tanto en la función pública como en los servicios públicos, y que, por consiguiente, las disposiciones del CP. que prohibían el paro del trabajo al personal de la función pública y de los servicios públicos ya no eran aplicables. Pero al mismo tiempo dicho tribunal introdujo una distinción entre los servicios públicos simplemente y los servicios públicos esenciales (que llamó de interés general preeminente). En el primer supuesto la huelga no podía causar perjuicio a los intereses generales preeminentes y, por tanto, era lícita la huelga y podía ser ejercida a condición de que la ley o, en su defecto, la autorregulación<sup>15</sup> sindical hubiera previsto estándares de funcionamiento mínimo del servicio que representaría las “prestaciones indispensables” con lo que la eficacia mínima del servicio quedase salvada y el no cumplimiento de ello sigue estando penado por el art. 330 del CP.

### 1.4. Servicios esenciales.

Con la finalidad de moderar el derecho de huelga en los servicios públicos el art. 1 párrafo 1 de la Ley 146/1990 (modificada por la Ley 83/2000 que entró en vigor al año siguiente), expone que se consideran servicios públicos esenciales de los servicios, cualquiera que sea el estatuto jurídico del personal, de derecho público o de derecho privado, que vayan dirigidos a asegurar el disfrute de los derechos constitucionales de la persona en su contenido esencial, como son: el derecho a la vida, a la salud, a la libertad, a la seguridad, a la libre circulación, a la asistencia y a la previsión social, a la educación y a la libertad de comunicación. Seguidamente de esa especial de declaración de principios, en el párrafo 2 del mismo artículo, establece una larga lista de servicios que tienen la naturaleza de servicios esenciales<sup>16</sup>: los servicios médicos (servicio nacional de salud); la higiene pública y la limpieza de las ciudades; la protección ci-

vil; la distribución de las diferentes clases de energía; la administración de justicia (dentro de los límites de únicamente las medidas de urgencia); los transportes aéreos y ferroviarios; el transporte local (o en común con otras localidades); los servicios que aseguran el pago de los salarios (comprendidos los bancos); las escuelas (comprendida la Universidad, dentro de los límites de exámenes y evaluaciones finales); las guarderías y escuelas infantiles; el correo; la información pública (servicios audiovisuales). Esta lista permite hacer una interpretación extensiva con lo que la "Comisión de garantía"<sup>17</sup> ha insertado en la lista una serie de servicios instrumentales, como el control aéreo; la asistencia técnicas a radares; el socorro técnico urgente de los bomberos, los servicios de catering y la limpieza de los aviones, el mantenimiento de los trenes, la limpieza de los servicios y lavabos de los mismos; el aprovisionamiento de agua mineral (en caso de trayectos de más de dos horas sin parada y la información de los pasajeros en las estaciones.<sup>18</sup>

Con la Ley 146/1990 se dio poder de prohibición (*precettazione*) a la autoridad administrativa sólo en los casos en que la huelga en un servicio esencial sea un peligro real de daño grave e inminente a los derechos de los usuarios. En este caso la autoridad es el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro o el Prefecto, en función de la dimensión del conflicto, como resultado de la deliberación de la Comisión de garantía o bien a iniciativa de las altas autoridades del estado, limitándose a invitar a que las partes renuncien a las conductas que creen peligro a la sociedad y en caso de no fructificar, podrá dictar una orden dirigida a imponer las medidas necesarias para evitar el perjuicio a los usuarios.

### 1.5. *Lockout.*

En el sistema legal italiano no existe norma alguna específica que lo regule. Si el empleador provoca un paro en la empresa está infringiendo el contrato de trabajo y ello comporta que deba pagar los salarios, sin embargo, la jurisprudencia, dice que no existe infracción si el cierre patronal es consecuencia de una huelga que no le permite continuar produciendo debido a la muy baja asistencia de los no huelguistas. Por tanto, es perfectamente legal si se ajusta a los requisitos establecidos por la jurisprudencia.

## 2. Estados Unidos

### 2.1. *Antecedentes.*

Las primeras manifestaciones obreras tuvieron lugar de forma espontánea a principios del S. XIX basándose esencialmente en la reivindicación de los niveles salariales y la jornada laboral cuya intensidad estuvo vinculada en función del ciclo económico del país. En el aspecto social la regulación jurídica de los conflictos fueron sometidos a la *Common Law*<sup>19</sup> que se venía aplicando en las colonias británicas.

A partir de 1.850 tomaron carácter organizado y fueron de ámbito nacional las huelgas de los ferrocarriles. En 1.886 se realizó una huelga general en Chicago que tuvo como respuesta un sangriento resultado para los incitadores y un golpe fatal para los movimientos sindicales de tendencia socialista y anarquista, ambos muy activos y partidarios de la acción directa. Como consecuencia después de haberse creado en 1.881 quedó como predominante la central *American Federation of Labor (AFL)*<sup>20</sup> que se dedicó a mejorar las condiciones materiales de sus afiliados y a no querer cambiar la Sociedad ni tampoco se cuestionó los principios del capitalismo. Prácticamente durante todo el S. XIX la *Common Law* y los tribunales fueron profundamente hostiles al movimiento sindical pues se hacían responsables a las organizaciones sindicales de los daños causados a la empresa por los efectos de la huelga.

Eran tiempos difíciles para los movimientos obreros pero se hicieron notar en situaciones excepcionales que han pasado a la historia por su gravedad, con lo que cabe referirnos a la revuelta de *Haymarket* que tuvo lugar en *Haymarket Square* (Chicago), el 4 de mayo de 1.886 y que fue el punto álgido de una serie de protestas que culminaron casi una década después con el atentado realizado por un anarquista al presidente de los EE.UU., William McKinley, el 6-9-1.901 en Búfalo donde falleció.

En 1.890 se había adoptado la *Sherman Antitrust Act*<sup>21</sup> con el objeto de impedir los reagrupamientos de empresas (los trust) que perjudicaban cada vez más el funcionamiento del libre mercado pero pronto se alegó por los partidarios de los trust que los sindicatos constituían una figura igual con lo que contravenían la Ley de 1.890 y el Tribunal Supremo les dio la razón en 1.908 siendo el resultado devastador para el movimiento sindical. A pesar de ello, en 1.905 se fundó la *Independent Workers of the World* (Trabajadores Independientes del Mundo) de notable influencia en el país.<sup>22</sup>

A consecuencia de esa limitación de la acción sindical se formaron grupos y “lobbys” favorables a la defensa del sindicalismo consiguiendo en 1.914 la publicación de la *Clayton Act*<sup>23</sup> que sustraía al movimiento sindical de las prohibiciones de la ley antitrust y con ello se consiguió una primera declaración de legalidad a favor de las acciones sindicales en defensa de los intereses de los trabajadores pertenecientes al sindicato. No obstante, más tarde el Tribunal Supremo hizo una interpretación muy restrictiva de la *Clayton Act* en el sentido de que cualquier empresario secundario al conflicto laboral podía pedir la ilegalidad de la huelga si le perjudicaba el conflicto al no estar, en este caso según el TS, afectado por la Ley de 1.914.

Durante la Gran Depresión (1.929-1.934) los conflictos sociales fueron de grandes dimensiones y de manera muy clara la hostilidad contra los movimientos obreros por parte de las organizaciones patronales y buena parte de los poderes públicos, llevando a la conclusión por parte de los gobernantes que debían hacerse cambios al respecto para que se respetase el derecho de huelga con lo que en 1.932 la *Ley Norris-La Guardia Act*<sup>24</sup> retiró la competencia a los tribunales para poder emitir órdenes de obligación de trabajar en el marco de los conflictos de trabajo, salvo en algunos casos muy excepcionales, incluido el “boicot secundario”<sup>25</sup>. Además la cláusula contractual llamada *yellow dog contract*<sup>26</sup> con la que el trabajador al ser contratado se comprometía a no afiliarse a un sindicato so pena de ser despedido fue declarada contraria a la política social de los EE.UU. La *Ley Norris-La Guardia* no autorizaba el ejercicio de la huelga ni lo prohibía y en la actualidad continúa en la misma situación, por lo que se aplica el lema “laissez faire” (dejar hacer) y de la libertad del mercado para el desarrollo de las relaciones de trabajo, con lo que el movimiento sindical pasó a ser libre de recurrir a la huelga, la acción de piquetes y al boicot sin interferencia judicial alguna.

En cambio, la referida ley de 1.932 no prohibió las estrategias patronales antisindicales, tales como el dominio y la financiación directa de un sindicato (sindicatos amarillos)<sup>27</sup>, el espionaje, el *blacklisting* (lista negra) de los asalariados que sean miembros de un sindicato, o el acoso a las organizaciones sindicales<sup>28</sup>. Estas estrategias antisindicales recibieron un golpe definitivo por la *National Labor Relations Act*<sup>29</sup> en 1.935 por el legislador federal<sup>30</sup>. Esta ley que domina todavía el panorama laboral de los EE. UU. se inscribe en las medidas de la *New Deal* (nuevo trato) propuestas en 1.929 por el presidente Franklin D. Roosevelt (1.882-1.945) para estimular el consumo y la economía en un momento de gran crisis económica y convulsión social del país, medida que le ayudó a ganar las elecciones. La referida ley proclama la promoción de la negociación colectiva de los trabajadores por medio de representantes libremente elegidos por ellos, la libertad de asociación explícitamente reconocida y protección contra las prácticas patronales desleales. La norma fue un elemento de clarificación para el futuro también porque no se refería sólo a los conflictos entre los trabajadores y los empresarios, sino que también ponía orden en los conflictos entre sindicatos, especialmente entre los sindicatos de oficios y los sindicatos de industria que comprendían todos los oficios dentro de una industria<sup>31</sup>. Ciertamente el ejercicio de la huelga en la actualidad sigue estando muy poco reglamentada y está vigente el principio de *laissez faire*<sup>32</sup>.

Finalizada la II Guerra Mundial el presidente Harry S. Truman (1.884-1.972) promovió varias leyes para retornar a la situación inmediatamente anterior al tiempo de guerra. Se había instalado un intervencionismo de la Administración con la cual quedó prácticamente prohibida la huelga y había acabado la guerra pero no se derogaba debido a determinados intereses de la industria bélica del país. El Congreso con mayoría republicana aprobó en 1.947 la *Ley Talf-Harley*<sup>33</sup> que endureció la legislación intervencionista en determinadas circunstancias, entre ellas, declaró ilegal la sindicación obligatoria y amplió a 60 días el plazo de preaviso de huelga con respecto al empresario. Truman intentó sin conseguirlo derogar esta ley.<sup>34</sup>

## 2.2. Situación actual.

La huelga en los EE. UU. está reconocida por el art. 13 de la *National Labor Relations Act* (NLRA) aprobada en 1.935, siendo la Ley federal fundamental del país por lo que resulta vinculante para todos los estados de la Unión. Esta ley regula las garantías de la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva y el derecho de sindicación del sector privado. Si el derecho a la huelga queda garantizado (para determinados trabajadores) en dicho artículo, en él, también se determina que los empleadores tienen derecho a seguir manteniendo su postura durante la huelga, pudiendo los empresarios incluso contratar a sustitutos de sus empleados en huelga.

Aunque como hemos dicho, el derecho de huelga está reconocido por la legislación, en la realidad como ha sucedido a lo largo de la historia de aquel país, se halla afecto de la imposibilidad práctica de ejercerlo por una serie de circunstancias que las organizaciones sindicales existentes y muy especialmente la AFL-CIO, mediante la Confederación Internacional de Sindicatos (CSI), ha denunciado reiteradamente ante diversos organismos internacionales, en especial, ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Podemos decir que se dan básicamente tres circunstancias para que tenga lugar un descenso del ejercicio de la huelga en los últimos años por los factores que en el fondo son consecuencia del trato legislativo y social que se le está dando: a) la incertidumbre del ejercicio de huelga en cuanto a los resultados de la misma (¿se alcanzarán los objetivos?, ¿volveré a recuperar el empleo?, ¿seré reprimido con el tiempo?, etc.), b) el relajamiento de la solidaridad sindical y c) la disminución del poder sindical por la desafiliación de la clase obrera<sup>35</sup>.

Lo anterior genera diferentes comentarios para comprender esas estadísticas tan insignificantes cuantitativamente sobre el número de huelgas, según publicación de la OIT en relación a los EE.UU. las cuales asombran comparativamente con respecto a otros países de corte occidental (*ej.*: La media anual en los primeros tres años del comienzo del S., XXI (2.000, 2.001 y 2.002), EE.UU. a penas 30 huelgas y paros laborales al año; 182.000 trabajadores involucrados y un promedio de 7.4 millones de días/persona perdidos; mientras que países fronterizos, el mismo organismo cita: México, 96 huelgas promedio año (en la jurisdicción federal) con la participación de 36.000 trabajadores cada año y 1,1 millones de días/persona perdidos, y el Canadá llegó al promedio de 351 huelgas y paros, con un promedio anual de 178.000 trabajadores y casi 2.3 millones de días/persona perdidos año.)<sup>36</sup> lo que no deja de ocasionar perplejidad ante unas diferencias tan notables. Sobre ello, sería más apropiado decir que son increíbles (EE.UU. declaró a la OIT para los años 2.004, 2.005 y 2.006, 17, 22 y 23 huelgas respectivamente, mientras que el Canadá comunicó por los mismos años 298, 260 y 150 huelgas o el Reino Unido declaró para los años citados, 130, 116 y 158 huelgas también respectivamente), especialmente en un país como Estados Unidos en que la actividad tanto industrial como comercial es tan activa y elevada donde el régimen de libertades siempre ha sido puesto como distintivo de la gran nación que es. Por lo que resulta lógico pensar que el ejercicio de la huelga no debería evolucionar a la inversa (tendencia a desaparecer) y en comparación al resto de países, haciendo que se concluya en que debe existir alguna o varias circunstancias poderosas que provocan estos datos.

Vaya por delante que las autoridades de los EE.UU. no se han inclinado mucho por participar o colaborar con organismos internacionales que regulen la actividad productiva, especialmente en el aspecto social, por lo que se comprende que no haya ratificado el convenio n° 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, ni tampoco el n° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT.<sup>37</sup>

No obstante, los sociólogos y expertos laboristas exponen que hay causas poderosas que apoyan la tendencia del declive de la práctica de la huelga en los EE.UU., siendo los tres factores siguientes:

a) *Sobre la incertidumbre del ejercicio de huelga en cuanto a los resultados de la misma.*

La (AFL-CIO), la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales, presentó ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT una queja de violación de los derechos sindicales contra el Gobierno de los Estados Unidos de América en una comunica-

ción de 27-07-1.990, alegando sustancialmente que la legislación laboral y la jurisprudencia de Estados Unidos permiten la sustitución (doctrina Mackay) permanente de los trabajadores comprometidos en huelgas económicas legales ( en la práctica equivale al despido del huelguista) lo que lleva —según la organización sindical— a un aumento de las violaciones de la libertad sindical y de los derechos de sindicación y de negociación colectiva. La OIT recomendó al gobierno de los EE.UU. que rectificase esa práctica.<sup>38</sup> Así las cosas, es evidente que se trata de un factor sensiblemente disuasorio a la vista de la elevada posibilidad de fracaso de la protesta al poder ser sustituidos “para siempre” los huelguistas y con ello resultar muy baja la presión de la huelga.

Por último, podemos añadir que el despido de los trabajadores que fomentan el sindicalismo dentro de la empresa o que se hallan en situación de “huelga económica”, pueden ser despedidos ilegalmente y deben aguardar a que así lo reconozcan las juntas laborales o los tribunales, lo cual tarda años en resolverse. Siendo un elemento de disuasión poderoso en el momento de participar en una huelga.

*b) El relajamiento de la solidaridad sindical.*

Posiblemente ayuda significativamente que la solidaridad sindical decaiga por una serie de circunstancias como las que a continuación se comentan:

*b.1.* La legislación de carácter federal, en el sector público, aproximadamente el 40% de los trabajadores, siguen privados de sus derechos fundamentales de negociación colectiva y más de dos millones de empleados del gobierno federal se rigen por la ley federal de relaciones laborales que prohíbe la huelga a éstos, proscribida la negociación colectiva en materia de jornada de trabajo, salarios y ventajas económicas y sociales.

*b.2.* La legislación de los respectivos estados que conforman la Unión, en el caso de los empleados estatales, la negociación colectiva varía de un estado a otro, sólo la mitad de los estados permite la negociación colectiva, otros estados sólo se lo permiten a determinadas categorías de trabajadores, pero incluso cuando pueden negociar colectivamente, no tienen derecho al ejercicio de la huelga.

*b.3.* La legislación al excluir de la huelga a los empleados públicos, también excluye de su esfera a otros trabajadores —que dependen de un empleador— como son los que se dedican a actividades agrícolas, a los del servicio doméstico, a los que trabajen como contratistas independientes, a los que guarden alguna relación con la seguridad y a los supervisores.

Se hace por parte de los órganos públicos estas excepciones: Los que guardan “alguna relación con la seguridad”, pues tras los atentados del 11 de septiembre del 2.001, los sindicatos, la AFL-CIO y la Federación Estadounidense de Empleados del Gobierno (AFGE) por una interpretación amplia que viene efectuando el gobierno sobre los empleados de seguridad y que distan cada vez más de ser “parte de la administración del Estado” se ven privados del ejercicio de huelga.

En lo que respecta a los “supervisores” la Sección 2(3) de la NLRA excluye a éstos de la definición de empleados que tienen derecho a libertad sindical y a la negociación colectiva, y la Sección 2(11) de la misma ley sobre los supervisores, cita: “*son personas que disponen de la autoridad que les ha sido conferida por el empleador, para contratar, transferir, suspender, despedir, readmitir, promover, asignar o retirar funciones, compensar o imponer sanciones a otros empleados o dirigirlos de manera responsable*”. Por sí misma ya es bastante amplia la definición, pero la llamada *Trilogía de Oakwood*<sup>39</sup> referente a tres casos interrelacionados en el año 2.006, la NLRB hizo una ampliación de la interpretación del término “supervisor” especialmente en las palabras “asignar” y “dirigir responsablemente” permitiendo que el empleador se pueda reclasificar como “supervisores” a aquellos que tengan una responsabilidad de supervisión menor o esporádica, incluso cuando esa supervisión esté alejada de una verdadera autoridad de dirección o supervisión oficial de la empresa.

*c) La disminución del poder sindical por la desafiliación de la clase obrera.*

Este aspecto es el que diferencia más a los Estados Unidos de otros países desarrollados, entendiendo la libertad desde un punto de vista puramente liberal. Se quejan los sindicatos de que existe una actividad antisindical por parte de los patronos y aunque dichas quejas son frecuentes en la mayoría de países, no siempre son reales y, en cualquiera de los casos, las excepciones no representan la regla. No obstante, cabe comentar:

c.1. Dice el Informe anual del 2.007 sobre las violaciones de los derechos sindicales emitido por la Confederación Internacional de Sindicatos, que existe en los EE.UU. todo un negocio de consultores, asesores y abogados especializados en combatir las campañas de sindicación mediante coerción e intimidación.

c.2. Una investigación publicada por la Universidad de Illinois, sobre el comportamiento de la patronal durante las campañas de sindicación, encargado por la *American Rights at Work*<sup>40</sup> que en 2.005 el 91% de los trabajadores fueron conminados a asistir a reuniones “a puerta cerrada” para que escuchen publicidad antisindical y el Centro de Investigación Económica y Política sobre despidos ilegales durante las campañas de elecciones sindicales, informó que uno de cada cinco organizadores o activistas sindicales pudieron ser despedidos como consecuencia de sus actividades en la campaña sindical.

c.3. Las estadísticas del año 2.005, según el informe anual 2.007 de la CSI, se encontraban pendientes de resolver 14.588 casos de huelguistas por trato laboral injusto, cuya media de tiempo para la resolución se hallaba en 659 días desde que se interpone la reclamación hasta que la NLRB lo resuelve, lo que disuade a muchos trabajadores de recurrir a ella.

c.4. Los patronos disponen de un derecho legal en virtud de la NLRA que les permite manifestar sus puntos de vista durante las campañas sindicales, siempre que no interfieran con la libertad de elección de los trabajadores. Los sindicatos dicen que, en la práctica los patronos tienen una variedad de posibilidades de influir a los trabajadores en contra de las campañas electorales sindicales y su afiliación, y la ley les permite que puedan despedir a trabajadores que no asistan a las reuniones a las que han sido convocados (se supone dentro del horario laboral). La ley dice que los patronos podrán predecir, aunque no amenazar, del cierre de un centro de trabajo si los empleados votan a favor de un sindicato.<sup>41</sup>

Hay contradicciones dignas de mencionar, tal es que el gobierno de los EE.UU. ha pedido la inclusión de “normas laborales fundamentales”, entre ellas, la libertad de asociación de los trabajadores en el reglamento de la Organización Mundial del Comercio y en el Acuerdo de Libre Comercio de las Américas.<sup>42</sup>

### 2.3. Doctrina y jurisprudencia.

La Corte Suprema trató el asunto de la sustitución por primera vez en 1.938, en el caso *Macay Radio & Telegraph, Co.*<sup>43</sup> y sentenció que era lícito sustituir a los trabajadores en huelga, temporalmente o permanentemente. Dicho Tribunal en su resolución distinguió dos clases de huelgas. La “huelga económica” referida a aquella relacionada con pretensiones económicas de los trabajadores y sus condiciones de trabajo, y la “huelga por práctica de trabajo indebida” referida a aquella que se inicia o mantiene como reacción de los empleados por un comportamiento ilegal del empleador al no observar la NLRA.

La “huelga económica” significa que el empleador está obligado a reincorporar a los huelguistas pero una vez existan vacantes en la empresa (tienen derecho preferente), y sólo cuando hayan vacantes, lo cual puede significar años de espera si el empleador contrató sustitutos durante la huelga y los mantiene en la empresa, un gran freno a la realización de la huelga. En cambio, en la “huelga de práctica de trabajo indebida”, el empleador debe reingresar a los huelguistas inmediatamente finalizada la huelga y sin condiciones, incluso con atrasos por los días que no han sido readmitidos, significando que los sustitutos pueden ser despedidos por la reincorporación de aquellos. Cabe añadir que una huelga económica puede convertirse en huelga por práctica de trabajo indebida, como han establecido los tribunales federales y la *Nacional Labor Relations Bureau* (NLRB)<sup>44</sup> —equivalente a la Administración de Trabajo, expresamente creada para hacer cumplir la NLRA—. Se considera que el empleador provoca o

prolonga la huelga económica, si no respeta en la negociación las normas (*ej.*: la negociación superficial o fingida) establecidas en la NLRA significando que: el despido es improcedente para los empleados en huelga; el no reconocer al sindicato como representante en la negociación colectiva es ilegal, o la calificación de mala fe al suministrar información económica adecuada al sindicato. Se matizó más tarde en 1.967 por la Corte Suprema, en el caso *Fleetwood Trailer Co. Inc.*<sup>45</sup>, que definió como responsables a los empleadores en relación con los huelguistas económicos en el sentido de que si no los reintegra al final de la huelga es culpable de una práctica de trabajo indebida a menos que pueda alegar “justificaciones económicas legítimas y sustanciales”, como sería una ruptura de la producción o el hecho de que los puestos de trabajo de los huelguistas están ocupados por trabajadores de sustitución (debería ser reincorporado el trabajador huelguista, por *ej.*: cuando un sustituto cesa en el trabajo o cuando se reemprende la producción completamente).

#### 2.4. El *lockout*.

En EE.UU. no es posible hablar de una regulación aplicable a todo el país y, por tanto, a todas las empresas, pues hay aquellas que les son aplicables el derecho federal y a otras la normativa del Estado en que radica la misma. Esto es debido a que en unos casos se aplica la *Nacional Labor Relations Act*, de 1.935 y en otros la *Labor Management Relations Act*<sup>46</sup> de 1.947 y en otros la *Labor-Management Reporting and Disclosure Act*<sup>47</sup> de 1.959 que son disposiciones dispersas adheridas a un cuerpo de la *Common Law*.

En el derecho federal, el *lockout* se aplica a todas las empresas que participan en el comercio internacional o, interestatal o que radican en el distrito de Columbia. En cambio el empresario que no se halla incluido en las anteriores circunstancias, no le es de aplicación tampoco la ley federal y, por tanto, se aplica la normativa del estado al que pertenece, aunque las leyes laborales de los Estados son muy similares a las federales, entre las que podemos citar: las de Colorado, Connecticut, Hawaii, Kansas, Massachussets, New Jersey, New York, Pensylvania, Utah, etc.

No hay precepto alguno que prohíba el *lockout* y, en consecuencia, está permitido, así lo reconoció el T. Supremo en el caso *Buffalo Linen*<sup>48</sup> en 1.957 pues el uso neutral de la *Talf-Harley Act* es un reconocimiento de su legalidad. Pero no puede aplicarse sin limitaciones ni por cualquier motivo, tiene que ser por las siguientes tres circunstancias: 1) Para presionar al sindicato en la negociación colectiva; 2) Evitar paros laborales en coyunturas desfavorables, y 3) Para preservar una unidad de negociación multiempresarial del ataque sindical.<sup>49</sup>

### 3. Gran Bretaña

#### 3.1. Antecedentes.

Si en el Reino Unido tuvo lugar a mediados del S. XVIII el inicio de la Revolución Industrial también fue el primer país en que surgieron los movimientos asociativos con lo que aparecieron gran variedad de organizaciones sociales, sindicales y políticas. Concretamente los sindicatos de trabajadores nacieron en 1.776 sin cobertura legal y las *Combination Acts*<sup>50</sup> (1.799-1.800) los prohibieron o les dejaron una muy limitada legalidad lo que provocó que se agrupasen en lo que permitía la *Friendly Societies Act*<sup>51</sup> (sociedades de seguros mutuos). Después de una etapa oscura llena de conflictos laborales se produjo lentamente un renacimiento de los sindicatos tolerándose sus actividades mientras no fueran radicales y en 1.824 se reconoció formalmente la legalidad del derecho de asociación de los trabajadores, siendo éste país el primero en hacerlo.

En la década del 1.830 aparecieron organizaciones sindicales de carácter radical en la zona industrial del Norte (Manchester, Leeds, Oldham, Halifax, etc.), la más significativa fue la *National Union of the Working Classes* (Sindicato Nacional de las Clases Obreras) que defendió causas tanto sociales como políticas. En 1.836 se fundó la *London Working Men's Association* dando a conocer al año siguiente la carta fundacional, la *People's Charter* (Carta del Pueblo)<sup>52</sup> con la que se perseguían alcanzar mediante seis puntos programáticos influencia política para

conseguir el bienestar de la clase obrera, a esa época se la conoce por la del “movimiento cartista” y se extendería a otros países. Años más tarde la federación *Trade Unions* celebró su I Congreso general desaprobando la acción violenta, cuyo ejemplo habían sido los hechos de Sheffield y se aceptó la normativa política que se estableció en 1867. Más tarde con la crisis económica de 1.873 se desencadenó una nueva oleada de huelgas en la que los jornaleros entraron en liza, pero la ley denominada “Patrón y empleado” de 1.875 proporcionó una tregua<sup>53</sup>. Los sindicatos crecieron en afiliación muy considerablemente por dos razones básicas: una, porque el Estado ante situaciones revolucionarias persiguió a otras organizaciones como las de los comuneros, los socialistas, etc., con lo que pudieron dejar de competir con ellos en afiliación y, otra, ante una tradición del asociacionismo recibieron el transvase de afiliados de otras organizaciones tales como las asociaciones de amistad, las de beneficencia y el movimiento cooperativo que eran perfectamente legales.<sup>54</sup>

Parece ser que alrededor de 1.900 la militancia obrera influyó tanto en los órganos directivos de los sindicatos que cambió sus ideas políticas cuya esencia era el “movimiento cartista” fundándose la *Labour Representation Committee* y más tarde, en 1.906, pasó a denominarse Partido Laborista.

El reconocimiento del derecho a la huelga pasó por bastantes vicisitudes como el sindicalismo, especialmente al compás de los cambios políticos y teniendo las etapas siguientes:

a) *Reconocimiento de la legalidad de las organizaciones sindicales*. Se puede decir que en Inglaterra hasta antes de 1.871 se consideraba a los sindicatos como organizaciones ilegales según al derecho penal. En esta fecha entró en vigor la *Trade Union Act*<sup>55</sup> que convirtió en legales a los sindicatos pero los tribunales continuaron viendo la huelga como un derecho muy restringido y un ilícito penal en la mayoría de los casos<sup>56</sup>, siendo necesaria una reforma en 1.875 con una nueva ley, la *Conspiracy and Protection of Property Act*<sup>57</sup>, para determinar que una asociación de trabajadores no constituía una “conspiración” penal, siempre que su acción fuese llevada a cabo en relación a un conflicto entre empresa y trabajadores. A pesar de ello, sí que podían ser los sindicatos responsables civiles, tal fue el caso de los ferrocarriles *Taff vale Railway Co. vs. ASRC*<sup>58</sup> cuyo tribunal interviniente en 1.901 decidió que el sindicato podía ser responsable de un ilícito civil debiendo pagar los daños y perjuicios a la empresa.

b) *Periodo progresista*. A raíz de lo anterior se publicó otra ley protectora de los sindicatos, la *Trade Disputes Act*<sup>59</sup> de 1.906, con la que los sindicatos gozaban de una inmunidad completa para los ilícitos civiles y los afiliados de los sindicatos cuando actuaban basándose en la *The golden formula*<sup>60</sup> (en el supuesto de un conflicto entre empresa y trabajadores), por la cual si no se respetaba, se perdía la inmunidad aludida<sup>61</sup>. No obstante, esta fórmula no garantizaba la paz social y al venir tiempos de depresión económica en 1.926 se celebró la huelga mayor de la historia del país en la que participaron más de un millón y medio de funcionarios en defensa de su salario y las pensiones.

En 1.965, la *Trade Industrial Disputes Act*, introdujo una ampliación de esta protección estatutaria concediendo a los sindicatos más inmunidad en el ámbito del acto ilícito de la intimidación (para presionar a la otra parte).

c) *Periodo conservador*. Pero en 1.971 hubo una importante modificación con la publicación de la *Industrial Relations Act* aprobada por el gobierno conservador de Edward Heath que suprimió la inmunidad completa e introdujo el nuevo concepto de *unfair industrial practice* basada en la responsabilidad civil del sindicato. Duró casi dos años, siendo sustituida por la *Trade Unions and Labor Relations Act* de 1.974 (y su enmienda del 1.976) restituyendo la situación anterior a 1.971 que había sido elaborada por el nuevo gobierno laborista de M. Wilson elegido después de la huelga de mineros que de hecho hizo caer al de M. Heath. Más tarde las presiones políticas la *Trade Union and labor Act* de 1.976 añadió más inmunidad a los sindicatos.

En 1.980 fue elegida como primera ministra Margaret Thatcher y con su gobierno conservador (del 1.979 al 1.990) se publicó la *Employment Act* en 1.980 que corrigió la doctrina del Tribunal de Apelación, estableciendo que una acción colectiva secundada contra personas no

involucradas o ajenas al conflicto (según su art. 17), no quedaba protegida contra los denominados actos ilícitos aunque con determinadas excepciones. La ley que le siguió, la de 1.982, restringió el derecho suprimiendo la inmunidad total ante actos ilícitos, por tanto, los sindicatos, los sindicalistas, los dirigentes del sindicato y los huelguistas tenían una igualdad ante la ley, llegándose a determinar en qué casos los sindicatos eran responsables por los actos de los sindicalistas, los huelguistas y los comités. En 1.984 la primera dama del ejecutivo restringió más el derecho y reprimió con dureza las huelgas de los mineros y a partir de ahí el panorama sindical cambió radicalmente mermando la capacidad económica de las *Trade Unions*.

En 1.988 la llamada “Dama de Hierro” promulgó otra *Employment Act*, cuyo efecto fue controlar los problemas que causaban los sindicatos suprimiendo las inmunidades estatutarias relativas a los actos ilícitos en el caso de que el sindicato organizara una huelga, etc. La tercera *Employment Act* de 1.990, hizo más difícil la acción colectiva secundaria y la acción no oficial quedando así suprimidas casi todas las inmunidades frente a hechos ilícitos.

El laborista Tony Blair mantuvo las grandes modificaciones efectuadas por Thatcher aunque introdujo las *Fairness at Work Act* (Acta de justicia en el trabajo) que dificulta el despido por participar en una huelga.

### 3.2. Situación actual.

La situación jurídica anterior de normas dispersas y sucesivas quedó refundida en la *Trade Union and Labor Relations (Consolidation) Act* de 1.992, que como requisito se exigía una votación previa a la huelga, etc.; la votación ha de realizarse por correo y el escrutinio ha de efectuarse por una persona independiente. Es obligatorio dar un tiempo de preaviso al empleador con un mínimo de 7 días laborables. Toda persona afectada tiene derecho a plantear una determinada acción jurídica para conseguir la prohibición judicial de la huelga al objeto de impedir con ella una acción colectiva ilícita si se prevé que esa acción impedirá la entrega de mercaderías o dificultará los servicios, esta persona puede ser empleador o cualquier otra afectada por la acción colectiva no oficial<sup>62</sup>.

En la consolidada *Trade Union and Labor Relations Act*, del 1.992, se estipula la mayor parte de los derechos sindicales, incluyendo el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a un sindicato. La Ley *Employment Relations Act* de 1.999 amplió y perfiló los derechos sindicales de la ley anterior y en 2004 se publicó una nueva ley de relaciones de empleo, que refuerza la legislación existente y establece una serie de protecciones ante actividades antisindicales<sup>63</sup>. Esta ley protege a los trabajadores en caso de que su empleador les ofrezca incentivos para que no se afilien a un sindicato o para que no participen en sus actividades o para que sus condiciones laborales no estén reguladas por un convenio colectivo negociado con un sindicato. También protege a los empleados por represalias como consecuencia de haber participado en actividades sindicales.

### 3.3. Doctrina y jurisprudencia.

La Carta Magna en Gran Bretaña, no hace mención expresa al derecho de huelga y todo lo relacionado con ella es regulado por las normas consuetudinarias del derecho anglosajón. Se utilizan las expresiones de “inmunidad” para la situaciones de “right to strike” (derecho de huelga), especificándose cuando los accionantes del conflicto se encuentran protegidos y cuando no. Hay simplemente una serie de excepciones a las reglas de la *Common Law*<sup>64</sup> tal y como se interpretan por los tribunales.

La doctrina de los tribunales del país ha elaborado una terminología para nosotros poco común pero muy perfilada que resulta esencial para determinar la legalidad o la ilegalidad de las huelgas y la responsabilidad de los sindicatos y de los afiliados intervinientes en las mismas. Así, tenemos la “teoría de la incitación” en base a la “Common Law”, consistente en que la *Trade Union and Labor Relations (Consolidation) Act* de 1.992 (art. 219) concede inmunidad a los sindicatos y sus agentes en el caso de que hayan intervenido en una acción, actuado en la “incitación” o en la continuación de un conflicto laboral.

La “teoría de la incitación” tiene dos vertientes: la forma “directa” que es cuando el sindicato incita a los trabajadores a celebrar la huelga, la cual supone un perjuicio para la empresa, pero tienen que darse los siguientes requisitos para que exista responsabilidad: a) El sindicato debe tener la intención de realizar el acto ilícito; b) Tiene que existir una prueba de incitación (ej.: persuasión, presión o impedimento por parte del sindicato), y c) El sindicato debe saber que existe un contrato entre los trabajadores y la empresa, y que en el supuesto de no saberlo seguro, debe averiguarlo.

La forma “indirecta”, siguiendo el escenario más clásico, el sindicato incita a sus sindicatos a la huelga contra una o varias terceras empresas que son proveedoras de material y/o servicios a la empresa principal y que realmente es la que está en conflicto con el sindicato. Entonces las terceras empresas pueden intentar una acción judicial contra el sindicato en el sentido de pedir la prohibición de la huelga por los jueces y también pedir una indemnización por daños y perjuicios si se ha realizado la huelga.

Existe inmunidad para la “incitación” tanto en la directa como en la indirecta siempre que sea aplicable la “fórmula de oro” (*The golden formula*) que deberá ser aplicada al pie de la letra. Esta da inmunidad contra los actos ilícitos que la “Common Law” había creado en el marco de las relaciones laborales. Para poder utilizar la inmunidad el sindicato y los sindicatos deben actuar en determinada forma escrupulosamente, que en inglés es “in contemplation or furtherance”, si no es así, el empresario puede arremeter contra ellos por vía judicial para que le resarzan de daños y perjuicios o, en su caso, el juez paralice la acción de huelga. Las condiciones de la *golden formula* son: Primero, que se dé el hecho de un conflicto “*trade dispute*”<sup>65</sup> y, el segundo, la acción debe ser llevada a cabo en previsión del conflicto o para seguir en él. Pero no siempre todo conflicto entre empresa y sindicato constituye forzosamente una “*trade dispute*”.

La “*trade dispute*” es un conflicto entre los trabajadores y su propio empresario, y es un conflicto que se refiere a una o varias de las situaciones siguientes:

- a) Las condiciones de trabajo o a las condiciones físicas en las que deben trabajar los trabajadores.<sup>66</sup>
- b) La contratación o a la negativa a contratar, al despido o a la suspensión en las funciones de empleo de uno o varios trabajadores.<sup>67</sup>
- c) El reparto del trabajo o de las funciones del empleo entre trabajadores o grupos de trabajadores.<sup>68</sup>
- d) La disciplina.
- e) La afiliación de los trabajadores a un sindicato, a las instalaciones ofrecidas a los representantes sindicales en el ejercicio de sus funciones sindicales; y
- f) La negociación o la consulta y otros procedimientos, incluidos el reconocimiento del sindicato por un empresario o por una asociación patronal.<sup>69</sup>

La Ley de 1.990 prohibió las huelgas de solidaridad y, por precisar cuando están permitidas, se excluye las por razones políticas, puesto que de acuerdo con la ley, las huelgas deben limitarse a las relaciones entre los trabajadores y sus propios empresarios, cuyo conflicto ha de tratar única y principalmente sobre asuntos relativos al empleo. Antes de convocar la huelga la decisión deberá realizarse una votación secreta de los trabajadores interesados. Parece que en determinadas situaciones de huelga, previo a la celebración de la referida votación, el empresario puede utilizar los servicios de agencias de empleo para sustituir a determinados empleados. Se impone la obligación de acudir a un acto de conciliación previo al comienzo de una huelga.

Después de una huelga legítima si el empresario dentro de las 12 semanas siguientes despide con carácter disciplinario o encubierto a algún participante en la huelga, puede ser declarado dicho despido improcedente, con las consecuencias económicas que ello representa.

La Ley de 1.992 fue enmendada el 13-11-2.002 para permitir que un sindicato pueda excluir de la afiliación a un miembro por no actuar conforme a los valores del sindicato, entendiendo la respectiva sentencia que no se preservaba el art. 11 del Convenio Europeo de Derechos

Humanos, como fue el caso de un afiliado con antigua afiliación política que repartió folletos antiislámicos.

### 3.4. Piquetes.

En cuanto a los piquetes de huelga, la Ley de 1.992 en su art. 220 concede a estos ciertas inmunidades tanto desde el aspecto del derecho civil como del penal, sin que observen al pie de la letra sus disposiciones con lo que se refleja una cierta tolerancia, pero éstas estipulan que una persona que observe la “formula de oro” puede ser piquete de huelga en su lugar de trabajo o cerca de él. El representante del sindicato que esté en conflicto con la empresa, también puede acompañar a los afiliados que representa en el lugar de trabajo o cerca de él. El único fin de los piquetes de huelga debe ser el de obtener o comunicar informaciones, o el de persuadir a los obreros que cesen en su actividad laboral y deben actuar sin violencia. Están expresamente prohibidos los piquetes de solidaridad desde la Ley 1.990 (3ª ley de *Employment Act*).

### 3.5. Lockout.

Una vez creada la organización “Gran Unión Consolidada de Oficios”<sup>70</sup> auspiciada por el industrial, filántropo y teórico del cooperativismo Robert Owen<sup>71</sup> (1.771-1.858), inquietó a los empresarios que respondieron con un cierre patronal en 1.833, el cual fue el primero de tales dimensiones en Gran Bretaña. Con la *Trade Disputes Act* se legisló las acciones de fuerza tanto del lado de los trabajadores como de los empresarios aunque no lo hizo de manera expresa citando la “strike” o el “lockout”, pero se interpreta con ello que se encuentran en el mismo nivel de igualdad frente al conflicto y, por tanto, plenamente legal el cierre patronal.

En el supuesto de despido después de un cierre patronal, la inmunidad que la ley otorga a los trabajadores consistente hasta 12 semanas después de una huelga, cuya consecuencia puede ser según los hechos, despido improcedente, superará ese plazo según el caso, por lo que debe ser enjuiciados los hechos en cada momento.

## 4. Alemania

### 4.1. Antecedentes.

La evolución del derecho de huelga en Alemania no fue muy diferente que la registrada en la mayoría de países que forman parte de la Unión Europea. Los primeros antecedentes de una huelga de importantes proporciones fue la del textil en Silesia en el año 1.844. En aquellos años se trataba de huelgas de subsistencia (al límite del hambre), en su sentido más literal y no por la lucha de derechos sociales o sindicales. Entre 1.850 y 1.860 los obreros fabriles trabajaban 16 h. al día<sup>72</sup>. En consecuencia la violencia era enorme y los obreros sabotaban la maquinaria e instalaciones industriales (fue la época de la competencia con Inglaterra en el ramo textil) y el ejército prusiano reprimía sangrientamente a los huelguistas<sup>73</sup>. Los primeros sindicatos fueron el de los obreros del tabaco (1.865), el de la imprenta (1.866) y, más tarde, el del metal (1.869) y tanto éstos como la huelga se desarrollaron fuera de la legalidad. En el periodo que va de 1.890 a 1.914 se produjo un aumento sin precedentes de afiliación al movimiento sindical y el número de huelgas también fue muy elevado: 321.000 trabajadores participaron en 1.468 huelgas en el año 1.900 (año en que se registró el mayor número de huelgas antes de la I Guerra Mundial), pero en 1.912 fueron un millón de trabajadores que participaron en 1.834 huelgas (año de la mayor participación de huelguistas)<sup>74</sup>. Destacan la huelga sin éxito para los trabajadores de Crimmitschau (Sajonia) población dedicada esencialmente a la industria textil, la cual fue sede de una de las mayores y más larga huelga en el Imperio Alemán (del 22-8-1.903 al 18-1-1.904), que afectó a toda la nación siendo la causa luchar por la jornada de 10 horas. Destacan la huelga minera de 1.905 por una mejor protección en el trabajo en la que participaron 200.000 trabajadores, la huelga de 1.912 en la que el ejército y la policía intervinieron contra los manifestantes y también cabe citar el gran “lockout” que afectó a los astilleros de Hamburgo y Bremen en 1.910.<sup>75</sup>

En 1.915 también era enorme la conflictividad laboral, distinguiéndose en muchos casos por la espontaneidad de las huelgas y descontrol sindical, básicamente por la tendencia a no so-

meterse los huelguistas a las directrices de los dirigentes del sindicato y esto tendría efectos en la memoria de los legisladores en los años siguientes, como veremos más adelante.

En síntesis podemos decir que hasta 1.870 estuvo absolutamente prohibida la huelga pero durante el segundo Imperio (1.870-1.933) hubo la siguiente evolución:

a) *La etapa del Imperio prusiano.* Se inició el imperio con la proclamación de emperador a Guillermo I de Prusia en 1.871, siendo su primer canciller Bismarck<sup>76</sup>, con la libertad de huelga pero en el sentido de que una suspensión de la actividad laboral por parte del trabajador sólo era lícita después de haberse denunciado la relación laboral.<sup>77</sup> No obstante, el atentado contra el monarca por parte de dos individuos que parece ser actuaron por cuenta propia, fue la justificación del *Kaiser*<sup>78</sup> para modificar la legislación (Ley aprobada por la Dieta Imperial el 19-10-1.878), al objeto de evitar que se siguieran desarrollando los movimientos obreros socialdemócratas al considerar que ponían en peligro la paz y la armonía del Estado. Hasta años más tarde no volverían a fundarse nuevos sindicatos de este signo.

Una vez relajada la prohibición, se crearon, el sindicato de carpinteros en 1.883, el de sastres en 1.884, etc. y 1.886 crecieron los afiliados en más de 81.000 afiliados en 35 asociaciones sindicales, en 1.888 eran ya 90.000 con 40 asociaciones y un año más tarde 122.000 afiliados en 41 asociaciones<sup>79</sup>. En esta época se fundan los primeros sindicatos cristianos: la Asociación de Ferroviarios Alemanes en mayo de 1.894 y la Sociedad de Mineros Cristianos, en agosto del mismo año, la Asociación de Obreros Textiles Cristianos en diciembre de 1.898 y al año siguiente la de Albañiles Cristianos y la Asociación Cristiano-social de Obreros Metalúrgicos en cuyos idearios constaba que la huelga sólo se debe emplear como último medio y cuando prometa éxito (I Congreso de Sindicatos Cristianos, "Principios de Mainz")<sup>80</sup>

b) *La etapa de la República de Weimar.* Como consecuencia del estallido de la I Guerra Mundial se inició una revolución en el país que acabó implantando la República. El reconocimiento de los sindicatos y de las organizaciones empresariales se dio claramente después de la contienda bélica mundial en el nuevo Estado que representó la República de Weimar<sup>81</sup> en la que su Constitución aprobada en agosto de 1.919, demostró ser una Carta Magna de las más avanzadas de la época. Reconoció la libertad de asociación (arts. 139 y 165) aunque no se hacía expresamente referencia al derecho de huelga. Esta situación se mantuvo durante los años 1.918 a 1.933, es decir, hasta el advenimiento de la dictadura nazi.

En 1.919 se creó la Confederación General Alemana de Trabajadores (siglas en alemán, ADGB) y hoy el famoso IG Metall (Unión Industrial de Trabajadores del Metal) es el sindicato dominante en el estado alemán.

c) *La etapa del nacionalsocialismo.* Durante la época del nazismo la huelga estuvo prohibida y la vulneración de esta prohibición se castigó, en líneas generales, con graves sanciones especialmente después de 1.939 y hasta la caída Hitler en 1.944. En esta época, al inicio, el partido en el poder, el NSDAP<sup>82</sup> intentó conquistar a los sindicatos desde dentro infiltrando células (Organización Nacionalsocialista de Células de Empresa) pero obtuvo poco éxito y en la celebración del 1º de mayo fueron ocupadas las sedes de los sindicatos socialdemócratas por las SA y SS, y los sindicatos cristianos se subordinaron a la organización nacionalsocialista que se vino a denominar "Frente Alemán del Trabajo" y los dirigentes de los otros sindicatos fueron calificados de traidores a la revolución nacional. Según una lista de la GESTAPO en 1.936 fueron detenidos por actividades ilegales (sindicales) 11.687 trabajadores y en 1.937 unos 8.035, y además algunos sindicalistas destacados tuvieron que huir al extranjero.

Tras la finalización de la II G.M. la organización de trabajadores más implantada en la Alemania occidental fue la Federación de Sindicatos Alemanes (DGB) (en alemán, *Deutscher Gewerkschaftsbund*) contando con 7,7 millones de afiliados en 1.985 y el más importante sindicato de sector por su fuerza y capacidad de lucha es el I.G. Metall que en la misma fecha contaba con 2,5 millones de afiliados ocupando un tercio del consejo del DGB (el más grande de Europa). Sin olvidar el sindicato de empleados (DAG) *Deutsche Angestelltengewerkschaft* que en la fecha anteriormente señalada contaba con algo más de medio millón de afiliados. Mientras la

Federación Alemana de Sindicatos Libres (FDGB), *Freier Deutscher Gewerkschaftsbund* era la central sindical única de la República Democrática Alemana. Fue fundada en 1946 en la propia Alemania Oriental después de la conflagración mundial y estaba formada por 15 sindicatos a nivel de ramo de la producción. Casi todos los trabajadores de la RDA estaban afiliados a esta federación sindical, alcanzando en 1986 la cifra de 9,6 millones de afiliados (el 98% de la fuerza laboral del país). Formaba parte del Frente Nacional de Alemania Democrática y como tal elegía diputados a la Cámara del Pueblo y tras la caída del Muro de Berlín y la reunificación de los dos estados germanos en 1990 la federación se disolvió, mientras la mayoría de sus militantes no optaron por integrarse en los sindicatos de la RFA.<sup>83</sup>

#### 4.2. Situación actual.

Una vez finalizada la II Guerra Mundial con el resultado catastrófico sobradamente conocido y después de unos cuatro años de caos, se publicó la Ley Fundamental de Bonn el 23 de mayo de 1.949, ésta no trata el derecho de huelga ni de la autonomía de los agentes sociales aunque sí en su art. 9 párrafo 3 el derecho de asociación sindical para la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. Es la legislación ordinaria que lo regula muy escasamente y de forma dispersa; es el caso de la ley que regula los convenios colectivos (*Tarifvertragsgesetz*), pero los tribunales sobre esta cuestión le dan rango de ley Fundamental.

Serían el T. Co. Federal y el T. Laboral Federal quienes interpretaron el art. 9.III de la Ley Fundamental en el sentido de que ello comprende también el derecho de huelga, pues se considera que éste se deriva o va implícito en la libertad de coligación y asociación de los trabajadores y los patronos y, por ello, en Alemania no puede decirse que existe una legislación que regule el derecho de huelga<sup>84</sup>, salvo algunas disposiciones de la legislación ordinaria que tienen relación con ello.<sup>85</sup> Las constituciones de los *länder* (territorios) en su mayoría contienen garantías expresas sobre el derecho de huelga aunque de diversa manera, así se refleja en las de Hessen<sup>86</sup>, de Bremen, de Berlín y del Palatinado (Renania y del Territorio del Sarre). Además, Alemania ratificó los convenios 87 y 98 de la OIT y la Convención Europea sobre Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, así como la Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, por lo que el derecho alemán básicamente ha sido interpretado conforme a estas normas.

#### 4.3. La Ley Fundamental de Bonn (“Constitución”)<sup>87</sup>.

La Ley Fundamental garantiza la libertad sindical, así como el reconocimiento al derecho de negociación colectiva y el derecho de información, que consiste este último en participar los trabajadores en la toma de decisiones de la dirección de la empresa mediante los comités de empresa.

#### 4.4. Doctrina y jurisprudencia.

Actualmente el derecho de huelga se entiende como aquella facultad de poder suspender la actividad laboral colectivamente sin que ello suponga la rescisión del contrato de trabajo. Ello se ha ido desarrollando a través de la jurisprudencia, determinante desde la finalización de la II GM. con tres sentencias esenciales: la de 1.955, la de 1.971, y la de 1.980, emitidas por el Tribunal Federal de Trabajo (BAG).

La Sentencia que más ha marcado los límites del derecho de huelga fue la del Tribunal Federal de Trabajo de 28 de enero de 1.955<sup>88</sup>, referente al art. 9.1 de la Ley Fundamental que sería el punto de partida de la jurisprudencia alemana, referida a los conflictos colectivos que relega la normativa legal común a un segundo plano por ser escasamente reguladora de la cuestión. Desde el punto de vista jurídico-político, organizaciones sindicales y las confederaciones empresariales tampoco deseaban una ley que regulase el conflicto colectivo pues ya se permitían regulaciones con carácter autónomo aunque a penas tenían importancia práctica excepto para el arbitraje voluntario. Parece ser que en la actualidad los sindicatos únicamente hacen uso de su derecho de huelga con gran prudencia incluso en caso de suspensiones de trabajo espontáneas teniendo en cuenta los intereses de terceros. Por el comportamiento de las organizacio-

nes sindicales se deduce que forma parte de la cultura laboral recurrir a la huelga muy excepcionalmente, lo que hace poco necesario regulaciones expresas del Estado.

La citada S. de 28-1-1.955 con respecto al ejercicio de la huelga dice lo siguiente: “Se permiten dentro de determinados límites los conflictos colectivos (huelgas y cierres patronales)...; están permitidos en el ordenamiento básico social libre alemán. Las interrupciones de la actividad laboral en la empresa por un conflicto colectivo semejante son adecuadas, porque los trabajadores y los empresarios que en ella participan tienen que contar siempre con tales alteraciones conflictivas ordenadas y dirigidas por los agentes sociales, y el ordenamiento jurídico alemán libre reconoce semejantes conflictos colectivos como último remedio”.

En el sentido de dejar el derecho de huelga más abierto, se puede citar la decisión del Tribunal Federal de Trabajo de 21 de abril de 1.971<sup>89</sup>, que declaró que el cierre patronal seguía siendo lícito, pero la relación laboral no se disolvía, simplemente se suspendía durante el conflicto, todo ello conforme al criterio de “proporcionalidad” que debe imperar en el inicio, durante y la finalización de la huelga (los sindicatos precisamente opinaban que el lockout era desequilibrante). La sentencia cuando habla de “proporcionalidad” se refiere tanto a los objetivos perseguidos por los huelguistas como en el procedimiento empleado por ellos, pues la huelga debe tener en cuenta la situación económica y el bienestar de la sociedad no violándola de forma patente.<sup>90</sup>

La situación conflictiva de la huelga en Alemania, viene a definirse como “la alteración de la vida laboral producida en virtud de una decisión combativa de los trabajadores o de los empresarios, recurriendo para ello a medidas colectivas de lucha con el fin de lograr, con la presión ejercida al efecto, la regulación en convenio colectivo de las pretensiones que se hubieran podido lograr amistosamente, pero que no ha resultado posible o con el fin de defenderse de las acciones del empresario”<sup>91</sup>.

El Alto Tribunal en S. de 10-6-1.980 (DB 1980, 1266) sobre el cierre patronal profundizó un poco más y dice: “Actualmente todos están de acuerdo en que el derecho a la huelga representa una parte integrante necesaria para el ordenamiento libre del conflicto y del equilibrio, garantizado en su núcleo, por el art. 9, párrafo 3 de la Ley Fundamental”, pero cabe reconocer que hay cierta ambigüedad al no precisarse sobre cuáles son los límites de la legalidad de la huelga por una ley.

Sólo es la jurisprudencia la que ha ido modulando este derecho en base a casos particulares que se le han presentado. Por tanto, podemos resumir los difusos límites que ha señalado la doctrina de los tribunales de la siguiente manera:

1<sup>a</sup>) La huelga para ser legal tiene que perseguir un propósito susceptible de ser reglamentado en convenio colectivo<sup>92</sup>. Aquello que no pueda regularse en convenio colectivo (por *ej.*: decisiones en materia de precios e inversiones de la empresa, no puede ser objeto de huelga). Eso significa que se excluyen las huelgas sobre política empresarial o aquellas en contra de decisiones empresariales de carácter comercial.

2<sup>a</sup>) La suspensión de la actividad laboral no puede ir en contra del deber de paz, dispuesto en convenio colectivo. Por consiguiente, queda excluida toda huelga durante el período de vigencia del convenio, en cuanto se refiere a lo que esté regulado por el convenio colectivo.

3<sup>a</sup>) La huelga debe estar organizada por un sindicato (art. 9 de la Ley Fundamental) o al menos, éste debe respaldarla una vez comenzada. Además la empresa afectada debe estar en el ámbito que comprende el sindicato. Una S. de 24-4-2.007 del BAG sentenció que esto último ya no es al pie de la letra<sup>93</sup>

4<sup>a</sup>) No se puede celebrar una huelga para obligar al Estado o a otra entidad pública a que realice un acto que no está dispuesta a realizar (Para el tribunal es una huelga política). No se permiten las huelgas políticas porque en una democracia parlamentaria son las instituciones políticas representativas las que toman las decisiones políticas. Sólo el ejercicio inconstitucional de los poderes del Estado podría justificar una huelga política.

5ª) No ha de perseguir quebrantar el “principio de proporcionalidad” (equilibrio entre las partes)<sup>94</sup> que cita el art. 9.1 de la Ley Fundamental, lo que explica en esencia, las siguientes consecuencias:

a) El recurso a la huelga ha de ser lo último en utilizarse y, por tanto, deben apurarse las posibles soluciones para evitarla, como son los intentos de conciliación, mediación y arbitraje; b) Los medios empleados para la huelga no pueden, por su naturaleza, rebasar el límite que en su caso sea preciso para lograr el fin perseguido; c) Después de terminar la huelga, ambas partes deben contribuir, lo antes posible, al restablecimiento de la paz laboral de manera rápida y global, y d) Con la huelga no se puede violar flagrantemente el bienestar común de la sociedad.

6ª) La huelga no puede conculcar las normas propias de una lucha leal; especialmente no puede pretender la destrucción de la parte contraria, sino que debe tender al restablecimiento de la “paz laboral” que se perturbó.

7ª) Es necesario garantizar los trabajos necesarios de mantenimiento durante la suspensión del trabajo por huelga para evitar el deterioro de las instalaciones de producción.

8ª) La huelga no debe ir en contra de las buenas costumbres o la moral pública.

9ª) La huelga no puede infringir una prohibición esencial, como la vigente para los funcionarios<sup>95</sup> (en este sentido no se ajusta al Convenio 87 de la OIT), las cuestiones propias del Derecho de representación del personal o como es la modificación provisional de la jornada de trabajo en la empresa.

10ª) Con la huelga no se debe perseguir un propósito que se pueda lograr también por la vía judicial. Así por ejemplo, no se puede responder con una huelga por un despido improcedente.<sup>96</sup> Es a los tribunales a quienes corresponde la solución.

11ª) Son ilegales las huelgas cuyo objeto sean problemas de fábrica, en especial a los que afecten a los estatutos de fábrica. Estos conflictos deben solucionarse mediante los procedimientos expresamente establecidos (*Betriebsverfassungsgesetz*).

12ª) En principio, no es tampoco lícita la huelga por solidaridad, a menos que, por circunstancias especiales del caso particular, no se pueda considerar como extraña a la empresa por la que se hace la huelga.<sup>97</sup>

13ª) La interrupción del trabajo que no esté aprobada y apoyada por un sindicato, ni tan sólo después de haber comenzado, es una huelga salvaje y como tal es ilegal. En este caso pueden reclamarse indemnizaciones por daños. Pero cabe estudiar cada caso, pues dependerá de la interpretación que haga en su día el Tribunal Federal de Trabajo, ya que deben considerarse varias circunstancias, como son: si el trabajador se percató de la ilegalidad (creía que era legal), si existió alguna medida ilegal del empresario e indujo a los trabajadores a efectuar la huelga. Incluso puede alcanzarse la falta de responsabilidad a aquellos trabajadores que no pudieron quedar al margen para no ponerse en evidencia ante sus compañeros.

Más adelante se ha aceptado por sentencia<sup>98</sup> la ilicitud de las huelgas sindicales de advertencia y las de sorpresa, celebradas durante el período de negociación del convenio colectivo. Organizaciones sindicales de carácter internacional lo valoran como un ataque a lo dispuesto en el art. 6, párrafo 4 de la Carta Social Europea.

Los sindicatos en la práctica más que efectuar huelgas de sector, las realizan de forma selectiva, cuya estrategia es efectuar la huelga en empresas clave en el proceso de producción del país, pues una vez paralizadas, las restantes relacionadas en el proceso industrial acaban teniendo de parar por falta de suministro. Esa estrategia la denominan “mínimax”<sup>99</sup> así con un mínimo de huelguistas se consigue el máximo efecto. Pero la respuesta de los empresarios

suele ser el cierre patronal de todas las empresas afectadas indirectamente por el conflicto, lo cual en muchas ocasiones conduce a una escalada del conflicto.

Generalmente las huelgas controladas por un sindicato se preparan de acuerdo con sus propios estatutos y éstos (prácticamente en todas las organizaciones sindicales) requieren una votación previa de los posibles participantes, que deberá alcanzar el 75% de los mismos y en el supuesto de ser aprobada la propuesta seguidamente, a los órganos correspondientes del sindicato, les corresponderá aprobar o no tal medida. Las huelgas suelen ir precedidas de sesiones de negociaciones, intentos de mediación y votaciones sindicales. Pero el IG. Chemie (Sindicato de Química, Cerámica y Papel) incorporó en sus estatutos en el año 1.963 que la ejecutiva del sindicato podía convocar la huelga tras el fracaso de una negociación sin efectuar votación.<sup>100</sup>

Al haberse desarrollado el derecho de huelga sólo por la jurisprudencia aparecen peculiaridades como las que seguidamente se comentarán. Las condiciones laborales de los funcionarios no están reguladas por convenio colectivo sino por ley, la jurisprudencia no les reconoce el derecho de huelga<sup>101</sup>. Pero a raíz de la gran huelga de funcionarios públicos de 1.974, se firmó un acuerdo de arbitraje para los conflictos. No obstante, cabe resaltar que la ley no reconoce el derecho a la huelga por parte de los funcionarios públicos<sup>102</sup>, pues la principal restricción en los derechos de los trabajadores/as es la negación del derecho de huelga a todos los funcionarios en los servicios públicos, incluyendo a los docentes. Ningún funcionario tiene derecho de huelga, independientemente de su función. Desde 1.959, la OIT ha comunicado en repetidas ocasiones al gobierno de Alemania que las restricciones que se aplican a los funcionarios no son acordes con el Convenio 87, y le ha pedido que modificase la legislación, a fin de reconocer el derecho de los funcionarios públicos (referido a aquellos que no ejerzan autoridad en nombre del Estado), para que puedan recurrir a acciones de huelga.<sup>103</sup>

#### 4.5. Lockout.

Podríamos concluir al tenor del Tribunal Federal de Trabajo que se desprenden los siguientes criterios<sup>104</sup>: a) El cierre patronal debe ser adecuado y necesario, tanto para lograr los objetivos del conflicto laboral como para mantener después la paz social y sólo se permite como último recurso; b) Deben respetarse las normas de imparcialidad; el cierre no perseguirá destruir a la otra parte; c) El área tope de cobertura de un cierre se corresponde con el ámbito de la negociación; d) Cuando algunos trabajadores que desempeñan puestos clave hacen huelga y paralizan amplios sectores económicos, se acepta el deseo de los empresarios de ampliar el conflicto laboral con un cierre patronal. Sin embargo, el número de trabajadores afectados por el cierre debe ser proporcional al de los trabajadores en huelga, y e) Al término del cierre patronal, las dos partes en conflicto tienen que contribuir al rápido restablecimiento de la paz laboral.

## 5. Francia

### 5.1. Antecedentes.

La Toma de la Bastilla marcó el inicio la Revolución francesa, un proceso social y político que se desarrolló entre 1.789 y 1.799, cuyas principales consecuencias fueron la abolición de la monarquía absoluta (representada entonces por Luis XVI) y la proclamación de la República, eliminando las bases económicas y sociales de aquel régimen político. La inestabilidad constitucional fue elevada debido al grado también de inestabilidad política derivada de la revolución, con lo que seguramente fue el país que más cartas magnas promulgó en un periodo tan corto, llegando a tener tres (septiembre de 1.791, junio 1.792 y agosto de 1.795) hasta que Napoleón el 18 de brumario dio el golpe de estado. Significativa es la Ley Le Chapelier<sup>105</sup> de 1.791 que prohibió las asociaciones entre ciudadanos con el pretexto de que no se malograrán los intereses comunes.<sup>106</sup> Esta ley sería derogada en 1.864 aunque en la práctica el gobierno ponía todas las trabas posibles y cuando era necesario se procesaba a algún líder obrero.

Entre 1.831 y 1.834 tuvieron lugar una oleada de huelgas, en especial en el sector textil de Lyon, las cuales fueron ahogadas en sangre, lo que condicionaría en el futuro al legislador para

aminorar las protestas obreras. En el país galo no existía apenas reglamentada la jornada de trabajo, el empleo de mujeres y niños, ni ninguna otra faceta de la actividad laboral. En este sentido puede decirse que iba a remolque de la propia legislación prusiana, en la que se inspiro la Ley de 22-3-1.841, pero resulto ineficaz al no existir un control administrativo sobre su aplicaci3n a diferencia del estado prusiano.

Los movimientos obreros tambi3n, como en la mayoría de los países que se industrializaron, surgieron seguidamente y fueron ilegales hasta 1.884. Aparecieron partidos obreristas, como el Partido Obrero Franc3s (POF) de car3cter marxista dirigido a los empleados de fábricas, así como el Partido Obrero Socialista Revolucionario (POSR) en 1.891. En el 3mbito sindical ha tenido un papel relevante una organizaci3n hist3rica en este aspecto como ha sido la *Confédération Générale du Travail* (CGT) fundada en 1.895 en la poblaci3n de Limoges, sin perjuicio de otras organizaciones que m3s tarde gozarían de notoria representatividad<sup>107</sup>. La citada central sindical CGT, originalmente apolítica, propugnaba la organizaci3n voluntaria de la sociedad desde los sindicatos, posteriormente fue derivando a posturas muy diferentes. Sería la principal en agrupar a los trabajadores franceses antes de la Primera Guerra Mundial. En 1.921 se produjo una escisi3n entre reformistas (principalmente socialistas) y revolucionarios (comunistas), creando estos últimos la CGT-Unitaria pero se produciría la reunificaci3n en 1.936. Ésta fue disuelta tras la ocupaci3n alemana en 1.940 por el gobierno de Vichy, pasando a la clandestinidad y las confederaciones sindicales afiliadas siguieron el mismo camino. En 1.943, aún en la clandestinidad, se reunificó la de la dispersi3n sufrida. Desde la liberaci3n en 1.944 se convirti3 en el principal sindicato franc3s al reunir en su seno a casi todo el mundo sindical. La llegada de la guerra fría y la hegemonía comunista (PCF) en la confederaci3n produjo la salida de las facciones demócrata-cristianas y socialdemócratas (Fuerza Obrera, 1.948) quedando como un sindicato claramente procomunista. Aun sufriendo cierta erosi3n en el porcentaje de afiliados ha seguido siendo el principal sindicato de Francia y, a pesar de la debacle electoral del partido comunista, desde 1.981 el sindicato no ha sido superado en número de afiliados e importancia por ning3n otro. En los últimos años se ha ido librando parcialmente de la tutela comunista acercándose a la socialdemocracia. Con todo sigue estando vinculado al PCF.

La huelga o “la grave” en Francia fue considerada como delito de “coligaci3n” hasta 1.864 pero continuó siendo falta laboral y una culpa civil hasta la Constituci3n de 1.946 en la que se enunciaba en su párrafo 7º lo siguiente: “El derecho a la huelga se ejerce en el marco de las leyes que lo regulan”. El derecho de huelga, fundamental en el Derecho Social, está reconocido, pudiendo ejercitarse “dentro del cuadro de las leyes que lo reglamentan”; en consecuencia, no podrá imponerse el arbitraje obligatorio; pero sí, tomarse las medidas conducentes para buscar una soluci3n pacífica a los conflictos colectivos del trabajo, antes de recurrir a la huelga, cuyos efectos son siempre perniciosos para la producci3n. Dándose participaci3n a los trabajadores, por intermedio de sus delegados, para intervenir en la determinaci3n colectiva de las condiciones del trabajo, como tambi3n en la gesti3n de las empresas”; “esta intervenci3n de los trabajadores manuales a intelectuales, que se realiza a trav3s de los Comités de empresas, es perfectamente justificada en lo que se refiere al r3gimen del trabajo, el cual, de conformidad con las normas del Derecho Social contemporáneo, debe regularse por medio de convenciones colectivas, que sean verdaderas leyes de las profesiones”.

En 1.906 se realiz3 la primera huelga nacional para obtener la jornada de 8 horas diarias, pero no fue la única pues tambi3n se realizaron 1.306 huelgas basadas en la reivindicaci3n de la disminuci3n de las horas de trabajo en el sector de la construcci3n inspiradas por la llamada *Fédération du Bâtiment* (FB) y fueron reprimidas por el gobierno enérgicamente y tambi3n los empresarios contra-atacaron con cierres patronales, se contrataron esquirols armados y constituyeron sindicatos amarillos.

En 1.908 y 1.909 con el cambio de ciclo económico se produjo una oleada de huelgas siendo ello un clima propenso al aumento de los afiliados en cuyo periodo los líderes de la CGT propugnaron la “acci3n directa” (boicots, sabotajes, ocupaciones de fábricas, amenazas e incluso se dieron algunos secuestros). En 1.910 tuvo lugar una gran huelga en la que el *Syndicat National* de los ferrocarriles que siempre había sido moderado, lanzó a los maquinistas y resto de empleados a la huelga en petici3n de horarios más reducidos y pidieron pensiones, siendo

también fuertemente reprimidos por las fuerzas del orden público y sancionados por la empresa con la deportación de tres mil empleados<sup>108</sup>.

Entre 1.912 y 1.913 se realizaron sendas huelgas en una fábrica de la Renault provocadas por la CGT con motivo de la implantación del nuevo sistema en aquel entonces “tiempos y movimientos” en el que los sindicatos denunciaron como sistema de explotación taylorista<sup>109</sup>, pero la empresa contestó cerrando el centro de trabajo en conflicto y despidió sus 400 trabajadores. En 1.914 la CGT casi desapareció de la plantilla de la empresa.

Dentro del contexto de la “guerra fría” entre 1.947 y 1.950, tuvieron lugar huelgas violentas y políticas dentro del país promovidas por movimientos pacifistas apoyados por algunos sindicatos.<sup>110</sup>

En mayo de 1.968 las huelgas se generalizaron con el apoyo de la CGT y el PCF, teniendo como inicio las protestas de los estudiantes y el detonador fueron las cargas de las fuerzas del orden público contra ellos acabando en una situación pseudorevolucionaria que paralizó el país con huelgas salvajes poniendo en jaque el propio gobierno del general Charles De Gaulle que más tarde después de un referéndum acabó dimitiendo.

En la década de los 80 la CGT poseía aproximadamente 2 millones de afiliados de toda clase de profesionales y de oficios, siendo la confederación sindical más numerosa. La CFDT (*Confédération Française Démocratique du Travail*) tenía casi 1 millón siendo mayoritarios los trabajadores no manuales; “*Force Ouvrière*” unos 700.000 fundamentalmente del sector público y poco significativa entre la clase obrera. La CFTC (*Confédération Française des Travailleurs Chrétiens*), que fue el sindicato original que se separó de lo que en 1.964 y se convertiría en la CFDT, y conservó su tendencia confesional de la Iglesia con poca significación (banca, minería y en algunas zonas del norte), la FEN (*Fédération de l'Education Nationale*) y la CGC (*Confédération Générale des Cadres*) para ejecutivos y mandos intermedios.

A raíz de los grandes movimientos de huelga, con ocupación de fábricas, que acompañaron en los meses de mayo y junio de 1.936, al advenimiento del Frente Popular, una Ley de 31 de diciembre decidió que, en la industria y el comercio, todas las diferencias colectivas de trabajo deberían ser sometidas a procedimientos de conciliación y de arbitraje antes de toda huelga o de todo *lockout*. Una Ley de 4 de marzo de 1.938 instituyó un Tribunal Superior de Arbitraje y la jurisprudencia arbitral, llamada a solucionar los conflictos colectivos de trabajo, se acercó mucho a las concepciones de la doctrina moderna sobre la naturaleza de la huelga que se expresó así: “En ausencia de toda voluntad expresa o implícita de los asalariados de abandonar definitivamente sus empleos, la huelga no podría por sí misma determinar la ruptura de los contratos individuales de trabajo”. Sólo puede “en la medida en que constituya una inejecución culpable de los contratos individuales de trabajo por parte de los asalariados, autorizar al patrono a tomar, contra todos o parte de estos últimos, sanciones susceptibles de llegar incluso al despido sin preaviso ni indemnización”. De este modo, mientras que la Corte de Casación incluía el régimen de los efectos de la huelga en el derecho de las relaciones individuales de trabajo y en la teoría de la rescisión unilateral del contrato (y, consecuentemente, en la doctrina del acto de voluntad), el Tribunal Superior de Arbitraje ligaba la huelga al derecho de las relaciones colectivas y a la teoría del poder disciplinario del jefe de empresa. La huelga sólo entrañaba, en principio, la suspensión del contrato de trabajo, a menos que los asalariados hubiesen cometido una falta, que legitimara el despido por parte del patrono, por ejemplo, porque la huelga había presentado un carácter político y había tenido por objeto hacer presión sobre el Gobierno y sobre el Parlamento.<sup>111</sup>

La Constitución francesa de 1.958, de 4 de octubre, es el texto fundador de la V República, vigente en la actualidad. En el Preámbulo, además de reconocer que la huelga es un medio de presión pero que también es un derecho, hace referencia directa y explícitamente: a la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 26 de agosto de 1.789, el Preámbulo de la Constitución francesa de 1.946, lo que revalida lo de la anterior Constitución y las corrientes sociales democráticas.

### 5.2. Situación actual.

El legislador francés ha intervenido muy poco para reglamentar el derecho de huelga, excepto en contadas ocasiones que lo ha hecho para limitarlo o históricamente anularlo para el personal que trabaja en puestos clave para el mantenimiento de la paz pública, por eso le está prohibido el derecho al ejército, gendarmes, guardas de prisión y a los magistrados. En cambio si está permitida a los funcionarios de la Administración y otros colectivos con una reglamentación específica. Para la empresa privada el Código de Trabajo indica sólo que un asalariado no puede ser penalizado por hacer huelga. Con el transcurso de los años el Código del Trabajo se ha visto modificado también por las tendencias políticas del momento, así tenemos que el primer Código de Trabajo fue promulgado entre 1.920 y 1.927, y el actual data de 1.973, que como se ha dicho sufre modificaciones frecuentes y éstas lo son por decreto.

En el 2007, el Parlamento aprobó la Ley 20-8-2007 denominada “Ley sobre el diálogo social y la continuidad del servicio público en los transportes públicos”, donde destacan tres artículos que están siendo polémicos: 1) Los trabajadores que pretendan realizar una huelga deberán avisar con 48 h. de antelación, de lo contrario, podrán ser sancionados; 2) A partir del 8º día de huelga deberán ratificar la continuidad de la misma, y 3) La autoridad puede determinar los servicios mínimos si no hay acuerdo entre las partes. Esta modificación de la normativa laboral fue promovida por Nicolás Sarkozy, en aquel entonces Ministro del Interior.

### 5.3. Doctrina y jurisprudencia.

La falta de regulación específica para el derecho de huelga en general ha llevado a la jurisdicción a pronunciarse y con ello a delimitar cuándo se tiene derecho a realizarla y cuando se tiene culpa. Pero estas expresiones “derecho a realizarla” y “tiene culpa” se hace bajo el prisma de la diferenciación entre aquellos movimientos (actuaciones) que constituyen un ejercicio normal del derecho de huelga; en el primer caso no susceptibles de sanciones y aquellos otros ilícitos que si pueden ser sancionados. Aunque desde 1.990 el Tribunal Supremo ha evolucionado mucho en el sentido de proteger al huelguista, la doctrina llamada de “evolución continua”, se limita a mantener esos dos extremos: el derecho a realizarla o existe culpa para el que la realiza, es decir, que existen únicamente esos dos extremos, o todo o nada, y no es posible la actuación “parcialmente lícita del trabajador” o “medio ilícita”, por eso en caso de ser ilícita, es “culpable” con lo que además de poder ser sancionado laboralmente puede tener que responder económicamente por los daños y perjuicios.<sup>112</sup>

Para la legislación francesa desde 1.950 como ya se ha indicado al principio, la huelga “no rompe el contrato”, salvo culpa del asalariado de acuerdo con el Código de Trabajo, art. 521.1 por lo que permanece vinculado con la empresa y su contrato (o su obligación contractual) en suspenso.

Pero esta suspensión tiene consecuencias:

— El poder disciplinario del empresario queda suspendido con respecto a la huelga (art. 122.45 del C. de Trabajo). Con lo que no tiene durante el tiempo de huelga la protección de las prestaciones de accidente de trabajo pero si el resto de prestaciones del sistema de la Seguridad Social. Si el huelguista se puede enfermo, éste no se podrá beneficiar de las prestaciones complementarias del empresario puesto que tiene el contrato suspendido por hallarse en huelga. El ejercicio de la huelga no suspende la antigüedad ni los derechos que ello se derivarán en su día.

— Frente a las huelgas abusivas o “movimientos ilícitos” (comportamientos ilícitos) el empresario puede reaccionar con despidos o cierre patronal. Por supuesto que los sindicatos consideran que es una clara inseguridad jurídica, dado que la interpretación que realizan los jueces con la llamada “evolución continua” de la jurisprudencia en el sentido de que pueden inclinarse, según el momento, hacia el derecho a realizar la huelga o a la ilicitud.

El panorama actual que se desprende de la jurisprudencia del país galo, en síntesis, es lo siguiente sobre el ejercicio del derecho de huelga:

1ª) El derecho de huelga es colectivo pero hay dos excepciones: un solo huelguista si responde a la convocatoria de ámbito superior a la propia empresa (*ej.*: un capataz), puede realizarla si la convocatoria, lo es en relación a las pensiones. El otro supuesto excepcional está referido a un único trabajador cuando su empresa sólo está él como asalariado.

2ª) La huelga salvaje no está permitida. Los huelguistas antes de que estalle la huelga no están obligados a manifestar sus reivindicaciones y no hay disposiciones legales que obliguen a la conciliación. Únicamente el empresario está obligado a contestar en el plazo de 6 días si le formulan peticiones. Cuando ya ha comenzado la huelga los trabajadores sí que deben expresar sus peticiones y la ley establece un procedimiento de conciliación y además los convenios colectivos deben incluir cláusulas de estos procedimientos. Si fracasa la conciliación, pueden, si lo estiman oportuno, acudir a la mediación (aunque puede llegar el caso excepcional de imponerlo las autoridades) y todavía queda otro procedimiento como es el arbitraje que es absolutamente voluntario y ha de ser aceptado por las dos partes en conflicto.

3ª) La huelga sorpresiva se da, pero las estadísticas no indican que se de en las empresas privadas aunque, curiosamente, en el ámbito de las empresas privadas, no era necesario el preaviso de huelga hasta la entrada en vigor de la Ley de 20-8-07 por la que se obliga a preavisar con 48 h. de antelación a la huelga. La doctrina mantuvo que sólo la ley puede crear un plazo de preaviso, por eso anteriormente el entonces ministro del interior Sarkozy manifestó su intención de revisar el derecho de huelga. El TS en S. 5-5-1.960 reconoció la licitud de un plazo a condición de que fuera corto y preciso, aceptando la condena de violación de la obligación contractual. Pero la S. de 7-6-1.995 sobre una empresa de transportes *Transports Sëroul* representó un vuelco radical en la línea anterior referente al preaviso “convencional”.

Los servicios públicos tienen establecido cinco días de preaviso, según el art. 521-3 del Código de Trabajo, aunque su inobservancia no significa que sea una huelga abusiva, es simplemente ilegal pudiendo comportar las sanciones previstas en el art. 521-5 del referido código. Por otra parte el art. 135.3 se refiere a la obligación de ejecución de forma leal la huelga.

4ª) Los convenios colectivos no pueden regular el derecho de huelga por estar constitucionalmente protegido.

5ª) Toda desaceleración o espaciado de las cadenas de producción o del trabajo es desde siempre una huelga ilícita, como lo sería todo movimiento o comportamiento que consistiera en olvidar un gesto en las operaciones que provocase una disminución de la calidad del producto. En la disminución concertada de la producción, el empresario antes de 1.988 podía disminuir también el salario en proporción a la pérdida de producción. Ello hoy ha desaparecido pero se mantiene el poder disciplinario. La desaceleración de la producción que ellos llaman *la grève perlée* (huelga intermitente) constituye una falta que no puede ser sancionada con la pérdida de salario aunque sea parcialmente de acuerdo con la Ley 4-8-1.988.

6ª) Las huelgas rotatorias (entiéndase por tales aquellos paros elegidos —de más o menos tiempo— en determinados departamentos, secciones, talleres o fábricas de la empresa) no son ilícitas en el sector privado, incluso en el supuesto de que se repitan con regularidad, siempre que ello no conduzca a la desaparición de la empresa, en este caso sería abusiva. En los servicios públicos no es legal la huelga rotatoria.

7ª) La huelga de celo se da exclusivamente en los funcionarios que tienen limitado el derecho constitucional (*ej.*: los aduaneros) que aplican como forma de presión el reglamento a rajatabla y en cambio jurídicamente no es una huelga.

8ª) La huelga política es ilícita porque el empresario no puede o no tiene capacidad de satisfacer las peticiones de los huelguistas (*ej.*: protestas mediante huelga por el gobierno que haya salido elegido o por las medidas tomadas por el gobierno sobre determinados aspectos

económicos o sociales). Pero en el sector público es más difícil de discernir cuando es política o no y al mismo tiempo si el patrono no puede influir o atender las peticiones.

9ª) La huelga de solidaridad es ilícita, por las mismas razones antes mencionadas. El empresario no tiene capacidad de atender las peticiones (excepto si es el originario del conflicto). Mientras que si es de solidaridad interna de la empresa es lícita (sobre un trabajador, sección, departamento, etc.) incluso si se realiza en otros centros o empresas del grupo.

10ª) Para que la huelga sea lícita, naturalmente también han de ser lícitas las reivindicaciones y, por tanto, no se trate de apoyar a personas que actuaron ilícitamente (*ej.*: el que agredió ostensiblemente a otro compañero o superior en el trabajo; el que confesó haber hurtado determinado material de la empresa, etc.). La doctrina les ha venido denominando "reivindicaciones manifiestamente irrazonables" pero eso comporta que cada caso deba ser examinado de forma individualizada y particularizada, puesto que no siempre se presentan los casos de manera tan clara como los ejemplos expuestos.

11ª) Respecto a los servicios públicos, sólo existe un reglamento (Ley 31-7-1.963) que lo permite y que afecta al conjunto de trabajadores del Estado, de los Departamentos geográficos, las comunidades de más de 10.000 habitantes y también a los diferentes tipos de personal de las empresas u organismos públicos o privados cuando están encargados de un servicio público (art. 521.2 del C. de Trabajo) y, por tanto, no es exclusivamente para los funcionarios públicos, sino de los que realizan una función pública (*ej.*: Hospitales públicos, transportes escolares, etc.). No les está permitido en cambio a los funcionarios de forma parte de la autoridad pública y están encargados del orden (los funcionarios del Ministerio del Interior: policía y gendarmerías. También de magistrados y al ejército).

12ª) La huelga en los servicios públicos no puede realizarse sin preaviso y debe ser con el apoyo de un sindicato representativo. En ausencia de iniciativa sindical regular, la huelga no es ilícita sino ilegal. Aunque parece que las sanciones que se derivan de su ilegalidad no se aplican en la práctica porque a partir de 1.968 ha perdido el respeto de los sindicatos<sup>113</sup>. El preaviso se debe entregar con un mínimo de cinco días antes del inicio de la huelga y ello ha de perseguir: 1) Evitar la huelga dado que durante la misma las partes están obligadas a negociar; 2) Prevenir de la situación a los usuarios del servicio público, y 3) Permitir a los directivos del servicio público tomar las decisiones necesarias para asegurar el mínimo de continuidad en los sectores sensibles (*ej.*: Cruz Roja, etc.)

Recientemente el T. Constitucional en su S. de 16-8-2007 ha considerado conforme la *Ley nº 2007/1224 de 21 agosto, sobre el diálogo social y la continuidad del servicio público en los transportes terrestres regulares de viajeros*, con el objeto principal de garantizar a los usuarios un servicio mínimo pero previsible en el caso de realización de la huelga de los empleados del transporte, como pueden ser los transportes metropolitanos de París (RATP) y la compañía de ferrocarriles (SNCF). La norma logra conjugar el derecho de huelga con otras libertades constitucionales que se vean afectadas por posibles conflictos, tales son el derecho de libertad de desplazamiento, el del trabajo, etc. Como medida, establece que el preaviso obligatorio de huelga y dentro del plazo establecido, solamente podrá efectuarse después de una negociación que no prospere.<sup>114</sup>

#### 5.4. Lockout.

En Francia el cierre patronal no está expresamente contemplado ni regulado en la ley, pero ha sido reconocido como derecho por la jurisprudencia, en tanto y en cuanto no sea utilizado para desconocer la libertad sindical de los trabajadores o imponer condiciones ilegales.

Fue lícito a partir de la Ley del 25 de mayo de 1.864 que derogó el artículo 414 del Código Penal que prohibía la "coligación patronal". De hecho la jurisprudencia, aunque continuó admitiendo la legitimidad del procedimiento, subordinando su licitud a ciertas condiciones: no prohibición por un convenio colectivo, validez de fines (un lockout que trate de atacar la libertad sindical es ilícito), recurso previo a los procedimientos de conciliación (acerca de este

punto, la jurisprudencia es menos homogénea). El *lockout* suspende pero no rompe el contrato de trabajo, salvo que vaya acompañado —caso frecuente— de despido. En dicho caso, salvo que la falta cometida por el despido sea grave, dará lugar a las indemnizaciones previstas en caso de ruptura abusiva.

Para el empresario, al tratarse la huelga de un derecho constitucional, no puede hacer nada de una forma directa para impedir su ejercicio pero sí puede realizar algunas actuaciones para atenuar ese ejercicio debido especialmente a que el derecho francés no califica de delito penal el entorpecimiento del derecho de huelga<sup>115</sup>, por lo que como máximo en el cierre patronal, deberá compensar económicamente al perjudicado (por *ej.*: en el supuesto de un *lockout*, el pago de los salarios). La S. del Tribunal Supremo de 27-6-1.989, con respecto a los *lockout* preventivos ha adoptado como consecuencia de una huelga nacional convocada por la CGT que una empresa sabiendo que quedaría sin suministro de electricidad y que aplicó el cierre patronal, no apoyó esa tesis preventiva y señaló que no tenía derecho a ejecutar el referido cierre.

## 6. Japón

### 6.1. Antecedentes.

La sociedad del Japón se mantuvo con una estructura medieval hasta la llegada del periodo Meiji (1.868-1.912)<sup>116</sup>, en que se empezó a abrir el país hacia el resto del mundo y se pusieron los cimientos de la industrialización<sup>117</sup>. Se aproximaron las instituciones del estado a lo que era la democracia en Gran Bretaña y Francia. La primera constitución política del Japón se aprobó en 1.889, estableciendo una Dieta Nacional con atribuciones muy restringidas por el poder ejecutivo pero se dio mayor libertad a la población.<sup>118</sup>

Con la derrota del ejército imperial japonés y finalizada la II Guerra Mundial en el 1.945, se inició la reconstrucción del país estableciéndose instituciones de carácter democrático que conducirían a la occidentalización de la sociedad nipona.<sup>119</sup> Se elaboró la norma jurídica más importante del país, la Constitución, la cual fue promulgada el 3-11-1.946 bajo la supervisión del General norteamericano Douglas McArthur que ejercía las funciones de gobernador y entró en vigor al cabo de seis meses. A ella quedaron sujetos todos los estamentos del estado incluido el emperador que se le asignó una misión simbólica y formal. En la citada Carta Magna, se establece por primera vez, la separación de poderes y los derechos humanos como fundamentales elementos esenciales, tal como se entiende en los países modernos de occidente. En consecuencia, también se ratificaron en el 1.953 el convenio 98 (sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva) y en 1.965, el 87 (sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación) de la OIT,<sup>120</sup>

El Japón se convertiría en un país enormemente desarrollado obteniendo el máximo rendimiento y competitividad de sus industrias aplicando lo que se ha venido a llamar las nuevas técnicas de gestión, destacando el “toyotismo”<sup>121</sup> que es una mezcla de *Just in Time*, más el *Kanban*<sup>122</sup>, más los CQ (Círculos de Calidad), más la Calidad Total y más las normas ISO 9.000, teniendo como filosofía base a la empresa como una gran familia en donde los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a ella.<sup>123</sup>

### 6.2. Situación actual.

La Constitución del Japón garantiza el derecho de los trabajadores a unirse y organizar sindicatos de trabajadores para negociaciones colectivas y acciones colectivas, entre ellas, la huelga. No existe un código de trabajo, ni tan sólo lo que podríamos llamar para nosotros un “Estatuto de los trabajadores”, pero si una serie de preceptos constitucionales (art. 27 párrafo 1, sobre el derecho y la obligación de trabajar; art. 27, párrafo 3 sobre la prohibición del trabajo infantil y el art. 28 sobre la libertad de asociación de los trabajadores: derecho del trabajador a organizarse, negociar y actuar colectivamente), y leyes específicas que también regulan el mundo laboral, como la Ley de Normas del Trabajo (LSL) que se adoptó el 7-4-1.947 (modificada últimamente el 30-9-1.998), la Ley de Sindicatos (TUL) aprobada el 1-6-1.949 (última modificación 12-11-1.993) y la Ley de Reforma de las Relaciones Laborales (LRAL) de 27-9-

1.946 (última reforma el 14-6-1.988). Todas estas normas se aplican a los trabajadores de las empresas privadas<sup>124</sup> pero por lo que respecta al personal de la administración pública y empresas del estado existen limitaciones en su aplicación que más adelante se expondrán.

La legislación laboral se complementa, en ocasiones, con órdenes ministeriales dictadas por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social y las resoluciones de las Comisiones de relaciones laborales correspondientes.

En cuanto a los conflictos colectivos, el artículo 28 de la Constitución garantiza el derecho de los trabajadores a actuar colectivamente, incluyendo los actos de protesta por cuestiones laborales. En la Ley de reforma de las relaciones laborales (LRAL) se definen los conflictos laborales como "...un desacuerdo sobre las reivindicaciones relativas a las relaciones laborales que surgen entre las partes en esas relaciones que da lugar a la realización de actos de protesta ..." (art. 6). En caso de conflictos laborales, el sindicato y sus miembros no son responsables ni civil ni penalmente, siempre que actúen correctamente (párrafo 2 de los arts. 8 y 1 de la TUL). Para que esa actuación sea correcta es necesario, en primer lugar, que el que actúe sea un sindicato legalmente registrado y, en segundo lugar, que no se utilice la violencia (párrafo 2 del art. 1 de la TUL). Están reconocidos legalmente los actos de protesta mencionados en el art. 7 de la LRAL, como las huelgas laborales, huelgas de celo y otros actos que obstaculicen el curso normal de trabajo, como ordenar a todos los trabajadores que tomen un día de vacaciones el mismo día o colocar carteles en las instalaciones de la empresa. El acto de bloquear los accesos para cortar el tráfico constituye también una forma legal de acción, siempre que se desarrolle de manera pacífica. Además, todos esos actos deben tener la finalidad lícita de lograr mejores condiciones de trabajo. Durante la huelga los trabajadores no reciben salario alguno.

*6.3. Sociología laboral.* Hay otros aspectos sociológicos que pesan mucho en el ámbito del trabajo y que influyen decisivamente en la práctica ausencia de la conflictividad en los centros de trabajo y más todavía que se vean reflejados ante los tribunales según sucintamente se comentan:

1) La ausencia de conflictividad entre empresarios y trabajadores tiene motivos profundos en una cultura ancestral como es la nipona, poco propensa a utilizar los mecanismos oficiales de solución de conflictos entre quienes no se consideran las dos partes de un contrato jurídico, sino los miembros de una gran familia empresarial. Esta forma de pensar se halla arraigada en las prácticas y las costumbres de los pueblos del Asia oriental y sintetizada en sus religiones, principalmente en el confucianismo.<sup>125</sup>

2) El trabajador nipón tiene gran tendencia a pertenecer a uno o varios grupos de trabajo y a adquirir compromisos que repercuten sobre su comportamiento. El apoyo y la aprobación de sus compañeros es un factor que determina poderosamente su actitud y su motivación, siendo ello más poderoso que la retribución salarial, los posibles ascensos o el control jerárquico. Por eso, su conducta es siempre acorde con la solidaridad y camaradería del grupo o grupos a los que pertenece en el ámbito laboral y deja muy poco espacio para la actitud individualista, como nos sucede en occidente. Lo más común es que un trabajador japonés, si consigue una meta en el trabajo (mejora de un proceso, desarrollo de una nueva idea, evitación de un incidente técnico, etc.) no se atribuya a sí mismo el éxito, sino al colectivo al que pertenece, porque de lo contrario sería mal visto. La gran familia que conforma la empresa se mueve dentro de un espíritu de confianza, honorabilidad, lealtad, humildad, integridad y en sentimiento de comunidad.

3) El comportamiento de los mandos intermedios o supervisores también denota una mentalidad acorde con lo anterior y calificable de ejemplar, distante de la nuestra en occidente. A título de ejemplo, aquellos, necesitan una media de 20 años para ocupar los cargos de responsabilidad y ello genera gran respeto en los subordinados. Se les inculca desde la dirección que mantengan buenas relaciones con sus inmediatos colaboradores, que sean comunicativos y los traten con dignidad, de tal manera que en la práctica, generalizando el supuesto, acaban asistiendo a la boda de sus hijos, frecuentemente compartiendo mesa en el restaurante o comedor de la fábrica, concertándose para jugar alguna partida de lo que sea más frecuente y

intercambiándose consejos sobre asuntos familiares.<sup>126</sup> Como es de comprender esta forma de pensar y actuar ayuda mucho a tejer buenas relaciones y a solucionar problemas, disminuir tensiones y a renunciar a entablar contenciosos con la empresa, que, en principio, es para toda la vida (desde la década de los 90 el empleo fijo para siempre se desvaneció pero durante muchos años sí lo fue de por vida). Parece que los empresarios se lo piensan bastante antes de prescindir de sus empleados procurando recolocarlos en otras empresas relacionadas con la suya. Lo habitual es que el trabajador afectado acepte sin poner inconvenientes.

a) *Los sindicatos.* En lo referente a los sindicatos en relación a la negociación colectiva, éstos son los de empresa los cuales están afiliados a federaciones de industrias y las federaciones de industrias están generalmente integradas en la Confederación de Sindicatos del Japón (RENGO). Ésta se fundó en 1.989, absorbiendo a las organizaciones rivales y actualmente abarca a sindicatos tanto del sector privado como el público. Pero no es la única, pues como competidora inmediata está la Confederación Nacional de Sindicatos (ZENROREN), siendo las funciones de estas confederaciones deliberar y asesorar sobre políticas generales como son los salarios y condiciones de trabajo. Las asociaciones patronales también están cubiertas por la protección de la TUL (Ley de Sindicatos), siendo la principal, la Federación japonesa de asociaciones empleadores (NIKKEIREN). Los sindicatos para actuar legalmente han de estar registrados en el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social y además no debe utilizar la violencia (párrafo 2 del art. 1 de la TUL).

Si hemos dicho que la Constitución actual en su art. 28 reconoce la libertad sindical y el derecho de los trabajadores a asociarse, negociar y actuar colectivamente y a tomar medidas colectivas de defensa de sus intereses, cabe decir que hay limitaciones, en especial para los funcionarios, y, en menor medida, para los empleados que no siendo funcionarios públicos trabajan en empresas estatales y privadas si éstas están incluidas dentro de los servicios esenciales para la comunidad. Existen sobre ello sendas denuncias al Comité de Libertad Sindical de la OIT formuladas por los sindicatos nipones, al entender que se trata de una limitación excesivamente amplia.

c) *Derechos fundamentales.* Podemos decir a consecuencia de lo anterior que existen diferencias significativas en la legislación laboral entre lo que son derechos sindicales para los trabajadores del sector privado y para los empleados del sector público. Se amplía la explicación sobre estas diferencias seguidamente:

1) *Sector privado.* Destacan tres leyes laborales que rigen para los trabajadores del sector privado, (inclusive a los trabajadores extranjeros). La primera de ellas concierne en especial a los derechos sindicales: la Ley de Sindicatos (TUL) garantiza el derecho a afiliarse a un sindicato y a negociar colectivamente; la segunda norma es la Ley de Regulación de las Relaciones Laborales (LRAL) que comprende la solución de conflictos, y la tercera, la Ley de Normas Laborales (LSL), que regula las condiciones de trabajo.

El derecho de huelga está protegido en el sector privado, aunque en las empresas privadas en sectores designados como especiales para la vida diaria, el sindicato debe comunicar la convocatoria a las autoridades con diez días de antelación al comienzo de la huelga. En la actualidad esta restricción se aplica a empresas relacionadas con la generación y transmisión de energía eléctrica, transporte y ferrocarriles, servicios de telecomunicaciones, servicios médicos y sanidad pública y a los servicios postales que han sido privatizados en 2.007. El gobierno japonés está en una fase de privatización de empresas o servicios estatales que define como “organizaciones independientes respecto del gobierno” las da a conocer como “Instituciones Administrativas Independientes” (IAI) que clasifica en “IAI Específicas” cuyos empleados tienen derecho a sindicarse y a la negociación colectiva, pero no a la huelga y las “IAI No específicas”, son las que tienen derecho a la huelga.

Existe una época del año en que las huelgas se dejan notar debido al período de negociación colectiva. Efectivamente, la negociación colectiva que está muy arraigada en el país nipón al amparo de la TUL, se establecen los convenios colectivos regionales aunque en la práctica la negociación se realiza a nivel de empresa. A este periodo de negociación le llaman la “Lucha de

Primavera” que es cuando los representantes sindicales se reúnen con los de la dirección de las empresas para determinar las condiciones de trabajo, (incluyendo los salarios), este proceso también se le conoce como *Shunto*.

2) *Sector público*. Tiene fuertes restricciones en cuanto a las relaciones laborales y están regidas por la Ley Nacional de Servicios Públicos y la Ley Local de Servicios Públicos, que datan de 1.948.

Al nivel nacional, el personal puede organizarse, salvo los miembros de la policía, los bomberos, las instituciones penales, la Agencia de Seguridad Marítima y las fuerzas de auto-defensa.<sup>127</sup> Pero están excluidos de sindicación gran parte de los cuadros directivos. El personal administrativo o de oficina no tiene derecho a negociar o establecer convenios colectivos, ya sea a nivel local o nacional, y por tanto, los salarios vienen establecidos por la ley y/o regulaciones en parte, basadas en las recomendaciones de la Autoridad Nacional de Personal (NAP) y las Comisiones Locales de Personal. Ningún empleado público puede hacer huelga. Los dirigentes sindicales que incitan a la huelga en el sector público pueden ser despedidos y sancionados con multas, e incluso, encarcelados por un tiempo de hasta tres años en base a las disposiciones de la Ley Nacional de Servicios Públicos y la Ley Local del Servicios Públicos.

La TUL en su art. 7 prohíbe toda discriminación derivada de las actividades del sindicato y el empleador no debe ejercer influencia alguna en la gestión del mismo. El empleador tampoco tiene derecho a rehusar la negociación colectiva sin un motivo razonable, de lo contrario, el sindicato podría presentar una reclamación por prácticas desleales ante la Comisión de Relaciones Laborales (art. 27).

La Comisión de Relaciones Laborales es un órgano tripartito que existe a nivel de prefectura (miembros designados por los trabajadores y la empleadora de varios distritos), local (actúa como jurado, escuchando testigos, documentos y finalmente resuelve) y nacional (designados por el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social). Si una de las partes no está conforme con la primera resolución, puede apelar al órgano superior y si no está conforme, puede acudir a la jurisdicción civil en el plazo de 30 días.

Están reconocidos los actos de protesta según el art. 7 de la LRAL (Ley de Regulación de Relaciones Laborales), como son las huelgas laborales, huelgas de celo y otros actos que obstaculicen al curso normal del trabajo, como aconsejar a todos los empleados que tomen un día de vacaciones el mismo día o colocar carteles en las instalaciones de la empresa. El acto de bloquear los accesos para cortar el tráfico constituye también una forma legal de acción, siempre que se desarrolle de manera pacífica. Además todos estos actos han de tener la finalidad lícita de lograr mejores condiciones de trabajo. Como es de comprender, mientras se encuentran los trabajadores en situación de huelga no perciben retribución alguna de la empresa. La solución de conflictos colectivos también está prescrita como en occidente, primero, la conciliación, después, la mediación y al final el arbitraje, sin perjuicio de poder acudir a la jurisdicción civil en los supuestos que la ley lo permita.

La idiosincrasia de los japoneses hace que la cuestión de las “formas” sea muy importante en las relaciones laborales, pues cuando han de negociarse convenios colectivos es frecuente que los empleadores consulten con el sindicato. En este país la consulta se considera como un intento pacífico de lograr un acuerdo de convergencia, mientras que la negociación colectiva ya es un paso más y significa desacuerdo inicial, se la ve como una confrontación, lo que posiblemente acabará en una declaración de huelga. Cuando se ha acordado un convenio colectivo se aplica preferentemente a los trabajadores afiliados al sindicato y si en un centro de trabajo las tres cuartas partes del empleo es equiparable a los afiliados al sindicato, se aplica a todos.

#### 6.4. *La doctrina, jurisprudencia y tribunales.*

No existen tribunales especiales de lo social, son los de la jurisdicción civil que juzgan aplicando las normas laborales siguiendo el Código de Enjuiciamiento Civil de 1.890 (reformado en 1.996 y en vigor la reforma desde 1-1-1.998). La primera instancia de la judicatura son los Tribunales de Distrito cuya jurisdicción está sobre una región y los de grado superior son los

Tribunales Superiores (existen 8) y a continuación por encima de ellos hay el Tribunal Supremo. Es relativamente frecuente acudir a los tribunales ordinarios para la interpretación de normas o convenios colectivos por la tendencia a la redacción abstracta y breve de su articulado.

Los conflictos que llegan ante los tribunales de primer grado son poco numerosos especialmente si lo comparamos con los países latinos e incluso con Alemania, con lo que existe, en el caso que nos ocupa, poca jurisprudencia al respecto. Se supone que la falta de demandas ante la jurisdicción es a consecuencias de la idiosincrasia del pueblo japonés y en especial de los trabajadores, como ya anteriormente se ha apuntado. Los datos estadísticos sobre la conflictividad laboral a resolver por los tribunales japoneses<sup>128</sup> señalan a este país como uno de los ejemplos de menor actividad conflictiva en el mundo, muy por debajo de las cifras mostradas por los restantes modelos expuestos en este artículo. Si en el Reino Unido el número de casos planteados ante los tribunales de empleo es de aproximadamente 100.000 anuales, y similares órganos en Alemania atienden a unos 600.000 casos y en España a 170.000 anuales, en Japón deben resolver en igual periodo de tiempo, según indica Nakakubo, 3.500 casos.<sup>129</sup> Como no disponen de jurisdicción específica para los asuntos laborales, deben los litigantes acudir a la jurisdicción civil, como en Estados Unidos, lo que puede desanimarles por los elevados costos (no están exentos del pago de costas) y la lenta tramitación (como se está dando en todos los países en la jurisdicción civil, pues en muchas ocasiones se tarda años en obtener una sentencia de primer grado, que después se puede apelar), lo cual resulta generalmente difícil de soportar por la parte obrera<sup>130</sup>. Pero no es eso todo, el sistema extraprocesal funciona muy bien lo que hace que pocos casos lleguen a los tribunales.

#### 6.5. *Lockout.*

No se encuentra regulado expresamente por la normativa laboral pero está tolerado como defensa del empresario, aunque previamente se ha de obtener una autorización judicial. A la autorización deberá precederle una petición y esta deberá tener una motivación debidamente justificada y, al final de ello, salvo que exista algún procedimiento de urgencia, podrá obtener el empresario una autorización o no. En cualquiera de los casos posiblemente ya no sea necesario aplicar un lockout por haber transcurrido excesivo tiempo. Pero además hay que añadir, teniendo en cuenta la mentalidad del pueblo japonés, que el cierre patronal debe ser una figura jurídica escasamente pretendida, y debe hallarse en desuso o ser tan excepcional que no se ha localizado documentación o referencia alguna sobre ello.

### 7. Rusia.

#### 7.1. *Antecedentes.*

Entre 1.875 y 1.917 el movimiento obrero industrial empezó a tomar cuerpo ante una sociedad ruralizada y una economía estancada, propiciando una situación pre-revolucionaria.<sup>131</sup>

La primera gran huelga tuvo lugar en 1.885. La siguiente en 1.896, en la fábrica de algodón Rossiiskaia de San Petersburgo que coincidió el día de su inicio con el día de la celebración de la coronación del Nicolás II<sup>o</sup>, representando todo un desafío al régimen. Entre 1.896 y 1.897, los trabajadores de la industria textil emprendieron una oleada de eficaces huelgas que fueron sonadas. En los sucesivos años se repetirían éstas siendo significativas las de 1.905 y 1.917 que culminarían en revolución.<sup>132</sup>

Las primeras organizaciones de trabajadores, como la *Unión de Trabajadores Rusos del Norte* se formaron entre 1.860 y 1.870, que se empeñaron en concienciar a las masas de la pésima situación en que se encontraba el pueblo, empezando dicha estrategia por los estudiantes de clase media-baja, siguieron con los intelectuales y fueron descendiendo a niveles inferiores hasta llegar a las clases campesinas que habían sido emancipadas en 1.861, los cuales comprendían a 60 millones de habitantes sujetos hasta entonces al régimen medieval de servidumbre<sup>133</sup>. La filosofía de Karl Marx fue la doctrina sindical que ayudó a la concienciación de la situación de injusticia social y la atmósfera represiva ejercida por el Estado en el reinado de Alejandro II (1.881-1.894) sembró la semilla de la revolución.

La extraordinaria situación política, económica y social de un país tan grande ha sido analizada y comentada largamente desde diferentes puntos de vista por los expertos ello nos conduce a que nos permitimos extendernos más que en otros países, precisamente por la gran repercusión que tuvo en todas las clases obreras del mundo, pudiendo destacarse:

a) *Causas económicas.* Las causas económicas de la Revolución rusa se atribuyen en gran medida a la mala gestión del zar, sumada a la I Guerra Mundial. Más de quince millones de hombres se unieron al ejército, que dejó un número insuficiente de trabajadores en las fábricas y las granjas. El resultado fue una escasez generalizada de alimentos y materias primas. Los obreros tuvieron que soportar terribles condiciones de trabajo, incluyendo jornadas de doce a catorce horas y bajos salarios. Se desencadenaron cuantiosas revueltas y huelgas reivindicando mejores condiciones y mayores salarios. Al margen de salarios de miseria para las clases más bajas pero más numerosas, la inflación de guerra por el dispendio que significaba, los precios se dispararon y los bienes esenciales fueron cada vez más escasos. En 1.917, el hambre amenazaba a muchas de las grandes ciudades.

b) *Causas sociales.* El vasallaje, asociado comúnmente con la Edad Media, describe con precisión la situación social. Una pequeña clase de nobles terratenientes controlaban una vasta cantidad de siervos. En 1.861, el zar Alejandro II de Rusia emancipó a estos campesinos pero ya no era suficiente y se sucedieron muchas más insurrecciones y huelgas. Además esta nueva libertad fue de carácter limitado, dado que no tenían ninguna tierra que cultivar.

La I Guerra Mundial sólo aumentó el caos. La ingente demanda de producción industrial de artículos de guerra y obreros causó enormes protestas. Además, como se necesitaban a muchos trabajadores en las fábricas pero muchísimos más estaban en el frente, los campesinos emigraron a las ciudades, que pronto se vieron superpobladas, viviendo bajo condiciones deplorables que rápidamente empeoraron. Para colmo, mientras que la cantidad de alimentos requerida por el ejército era cada vez mayor, el abastecimiento tras el frente se empobrecía más y más, y como se ha dicho, el hambre hacía estragos. La suma de todos los factores anteriores contribuyó a un creciente descontento entre los ciudadanos rusos, que posteriormente desembocaría en la Revolución.

c) *Causas políticas.* La faceta política de la Revolución rusa es, esencialmente, el resultando de la combinación de los problemas sociales y económicos mencionados anteriormente. Al menos desde 1.904, los trabajadores de clase baja sufrieron una calamitosa situación económica. Definitivamente, una combinación de estos tres factores, combinados con el liderazgo de Vladimir Lenin y León Trotsky, condujeron irremisiblemente a la Revolución.

c.1. Revolución de Febrero. En 1.917, sobrevino casi espontáneamente cuando la población de Petrogrado protestó contra el régimen zarista por la escasez de comida en la ciudad. Existía también un gran descontento con la involucración en la I Guerra Mundial. A medida que las protestas crecían, muchos políticos reformistas, (tanto liberales como de extrema izquierda) empezaron a coordinar sus actividades. A principios de febrero las protestas se fueron tornando violentas en cuanto los ciudadanos se sublevaron y se enfrentaron a la policía y los soldados. Cuando el grueso de los efectivos militares destacados en la capital se unieron a la sublevación, ésta se convirtió en una verdadera revolución obligando a abdicar al zar previo a una transición casi sin derramamiento de sangre.

c.2. Se constituyó un nuevo gobierno provisional. Las derrotas sucesivas de la guerra generaban gran descontento y desprestigio en los militares, mientras la población deseaba que no se continuara con la guerra. El gobierno provisional, la Duma, constituida por políticos y líderes de muchas tendencias e ideologías se planeó la convocatoria de elecciones. Entre febrero y octubre los sectores revolucionarios intentaron fomentar cambios más radicales, bien a través del Soviet de Petrogrado o de forma directa. En julio, los bolcheviques de Petrogrado, en colaboración con los anarquistas, promovieron una rebelión civil pero fracasó. Esta situación quiso aprovecharla el general Kornilov intentando un golpe de estado para volver a la situación anterior, pero el apoyo del soviet de Petrogrado al gobierno provisional de Kerenski, salvó la

situación, aunque hizo comprender a los bolcheviques la debilidad gubernamental, con lo que Lenin dio en octubre la consigna de asaltar el poder<sup>134</sup>.

c.3. La Revolución de Octubre. La caída del Palacio de Invierno, sede del Gobierno Provisional, finalizó la esperanza de un regreso del zarismo y dio el ascenso de los bolcheviques. Fue liderada por figuras tales como León Trotsky o Vladimir Lich Ulionov (Lenin), basada en las ideas de Karl Marx. Marcó el inicio de la expansión del comunismo en el siglo XX. La Revolución rusa fue uno de los más importantes hechos político-sociales ocurridos en la época contemporánea. Por primera vez se implantó un régimen político totalitario de izquierdas surgido de aquella revolución basándose en la filosofía de Marx teniendo efecto en los movimientos obreros y partidos de izquierdas en todo el mundo, al mismo tiempo que se convertiría en una superpotencia económica y militar. Ésta revolución fue mucho menos espontánea que la revolución de Febrero y fue el resultado de planes deliberados y actividades coordinadas desde principio a fin. La asistencia logística y financiera de la inteligencia alemana vía su agente clave, Alexander Parvus, fue una pieza fundamental.

c.4. El poder soviético y la Guerra civil. La Guerra civil rusa, que estalló en 1.918 tras un breve periodo después de la Revolución de octubre, trajo muerte y sufrimiento a millones de personas de ambos bandos sin importar su postura política. Los contendientes eran denominados, por un lado, los «rojos», comunistas y revolucionarios, y, por el otro, los «blancos», fuerzas contrarrevolucionarias organizadas por altos mandos del antiguo ejército ruso agrupados principalmente monárquicos zaristas, mencheviques (contrarios a los bolcheviques) y otros sectores con la ayuda de potencias extranjeras, como el Reino Unido, Estados Unidos, Canadá, Francia, Japón, Polonia y Turquía, que intervinieron activamente en la contienda mediante el envío de material, recursos económicos, aparato logístico ó numerosos contingentes de tropas. Al final, como es sabido, se impusieron los bolcheviques.

c.5. La URSS nació como una unión de cuatro repúblicas socialistas soviéticas, formadas dentro del territorio del Imperio Ruso abolido por la Revolución Rusa de 1.917, formando por 15 repúblicas de la Unión en 1.956. La legislación del trabajo soviética nació con los primeros actos legislativos del estado surgido, con su publicación en 1.922<sup>135</sup> y el código más reciente es el de 1.972, el KZT (referido a la República Socialista Federativa Soviética de Rusia) cumpliendo la ley de 1.970<sup>136</sup>.

Los cuatro elementos principales del viejo sistema soviético eran la jerarquía de los soviets, el federalismo étnico, el socialismo estatal, y el dominio del Partido Comunista (PCUS). Los programas de Gorbachov de perestroika y glasnost produjeron efectos radicales imprevistos que rebajaron aquel sistema.

Los sindicatos soviéticos estuvieron estrechamente ligados al Partido Comunista y, por tanto, sometidos a sus directrices disponiendo de un poder importante en las empresas soviéticas con lo que controlaban y organizaban la vida laboral de sus trabajadores<sup>137</sup>. Los sindicatos oficiales representan la más importante organización de masas de la URSS, con 140 millones de miembros, es decir, la casi totalidad de la población activa. El Estado no admitía un sindicalismo de lucha de clases, como el francés o el reivindicativo inglés.<sup>138</sup>

c.6. Fin de la Unión Soviética. El sistema con los años envejeció y entró en crisis, siendo nombrado un presidente para solventar la situación, recayendo en Mijail Gorbachov (1.985) e intentó negociar un nuevo Tratado de la Unión que se reconstruyera sobre nuevas bases de mayor libertad nacional de la antigua URSS. Sin embargo, las medidas que pretendía introducir basadas en la *glasnost* (transparencia) y la *perestroika* (reestructuración)<sup>139</sup> eran rechazadas por los comunistas ortodoxos que trataron de imponer una solución de fuerza. El 19 de agosto de 1.991, Gorbachov fue secuestrado en su residencia de veraneo en el Mar Negro y un grupo de comunistas de la línea dura se pusieron al frente de un golpe militar. La falta de unidad en el ejército y las acciones de protesta popular en Moscú hicieron fracasar el golpe. Fue el momento del alcalde de Moscú, Boris Yeltsin, quién se puso al frente de la protesta contra el golpe en la capital del país<sup>140</sup>. El proceso de reformas iniciado por Gorbachov precipitó una

dinámica que terminó finiquitando la propia existencia del estado fundado por Lenin y los sindicatos oficiales, a duras penas, se salvaron de ser disueltos por decreto.<sup>141</sup>

## 7.2. Situación actual

Tras la extinción de la Constitución de la URSS que tuvo lugar en el 1.991, se elaboró la actual referida ya a la Federación de Rusia, que entró en vigor el 12-10-1.993 previo referéndum, declarándose república democrática, federativa e inter-étnica, dentro del estado de Derecho (art. 1º). Los poderes legislativos, ejecutivo y judicial comparten el poder del Estado y son independientes entre sí (art. 10). En su art. 15.4 dice que los principios y normas del Derecho Internacional y los tratados internacionales son parte del sistema jurídico propio y si las leyes propias son contradictorias con los tratados referidos, prevalecen estos últimos.

La huelga había sido regulada por varios códigos laborales, en 1.918, 1.922 y 1.971 (éste último, en el fondo, sigue vigente, el cual no se elaboró partiendo de cero, sino basándose en los principios fundamentales de la legislación de la URSS de 1.970, orientado a crear un marco legislativo común para toda la Unión Soviética). El código del 1.971 ha sufrido varias enmiendas, la de 25-9-1.992 y la de 1-2-2.001 (fecha de entrada en vigor) fueron profundas para adaptarlo a la nueva realidad. En el proceso de adaptación ya se habían publicado la Ley de Solución de Conflictos Colectivos de 1.995 y la Ley de Sindicatos de 1.996 y, en la actualidad, están sometidas todas ellas a revisión profunda para adatar la legislación a un Estado democrático y de derecho basado en la economía de mercado.

Pero las restrictivas disposiciones del Código del Trabajo siguen en pie, a pesar de las críticas de la OIT, el derecho de huelga está limitado hasta el punto de que prácticamente cualquier huelga se considera ilegal, a menudo por razones burocráticas. Siguen dándose situaciones que terminan en despidos y arrestos por protestas que serían perfectamente legales en los países de Europa occidental.

En respuesta a las quejas presentadas por los sindicatos rusos<sup>142</sup>, la OIT instó al gobierno a enmendar su Código Laboral para ajustarlo a las normas internacionales en lo relativo a las relaciones laborales. Cerca de 300 enmiendas fueron introducidas en 2006. No obstante, únicamente se tomó en cuenta una de las recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, y de manera parcial. Algunas de las enmiendas introducidas por el gobierno no hacen sino complicar aún más la actividad sindical.

Debido a la aplicación que se estaba haciendo de la normativa laboral y las quejas tanto de los sindicatos como las recomendaciones de la OIT, el Tribunal Constitucional instó a la Asamblea Federal de Rusia a reformular el art. 55.2 de la Constitución de la Federación de Rusia, sobre la restricción del derecho de huelga, teniendo en cuenta los artículos pertinentes y los principios y normas del derecho internacional generalmente aceptados, a fin de delimitar el ámbito de aplicación de las restricciones al derecho de huelga. El referido art. 55.2, alude a que no se podrán publicar leyes que supriman o restrinjan los derechos y libertades civiles, y en el 55.3, dice que la legislación federal sólo podrá restringir los derechos humanos y las libertades civiles en la medida necesaria para la protección de los fundamentos del orden constitucional, la moral, la salud, los derechos e intereses legítimos ajenos a la garantía de la defensa y seguridad nacionales. Por eso y por las quejas recibidas de la OIT instadas por los propios sindicatos de Rusia, se sometió a una revisión el Código del Trabajo de 1.991 del que surgiría el Código Laboral de la Federación Rusa (CLFR), de 30-12-2.001, aprobado por Ley Federal 1-FZ (modificación última, el 30-12-2.006) que ha supuesto una clarificación legislativa importante.

*Derecho de huelga.* El derecho a la huelga es un derecho constitucional en la Federación de Rusia (artículo 37 de la CFR). Según el artículo 10 de la LRCLC, los trabajadores pueden recurrir a la huelga en caso de que el empleador se niegue a resolver un conflicto mediante el arbitraje laboral o a cumplir las recomendaciones de los jueces árbitros, si las partes han acordado que dichas recomendaciones sean vinculantes. La LRCLC define la huelga como la negativa temporal y voluntaria de los trabajadores a desempeñar las tareas laborales que tienen asig-

nadas (de manera parcial o total) con el objetivo de resolver un conflicto laboral colectivo (artículo 2 de la LRCLC).

La participación en una huelga es voluntaria; nadie debe ser coaccionado a participar o a negarse a participar en ella. Toman la decisión de declarar una huelga o bien la junta general (conferencia) de trabajadores de una empresa o bien un sindicato o una asociación sindical, y se considera convocada si no menos de la mitad de los reunidos (conferencia) votan a favor.

A los cinco días de finalizar el trabajo de la comisión de conciliación, los trabajadores pueden dar un preaviso de huelga. El empleador debe ser informado por escrito sobre la convocatoria de huelga con una antelación de no menos de diez días naturales, y éste debe comunicarlo al SRCLC (artículo 14 de la LRCLC).

El artículo 16 de la LRCLC exige que durante una huelga se presten unos servicios mínimos. De no cumplirse esta exigencia, la huelga puede declararse ilegal.

La legislación no reconoce el derecho de hacer huelgas de solidaridad, huelgas para pedir el reconocimiento sindical, ni huelgas sobre asuntos relacionados con políticas de Estado.

Para el ejercicio de la huelga se prevé un complejo procedimiento para la presentación de reivindicaciones vinculadas a conflictos colectivos laborales y la convocatoria. Existen numerosos obstáculos burocráticos que hacen prácticamente imposible organizar una huelga totalmente legal, incluyendo por ejemplo: los trabajadores/as tienen que especificar la duración con antelación; el sindicato debe presentar de nuevo sus reivindicaciones si las negociaciones colectivas se bloquean; y la huelga puede realizarse únicamente en el plazo de dos meses a partir de una votación llevada a cabo a tal efecto. Las autoridades establecerán el trabajo mínimo que debe realizarse en los servicios esenciales. Muchas categorías de trabajadores, incluyendo los funcionarios públicos y los trabajadores del sector ferroviario, no pueden hacer huelga. Por otro lado, los empleadores pueden contratar sustitutos durante la huelga. La mayoría de las solicitudes presentadas por los empleadores para declarar una huelga ilegal han sido aceptadas por los tribunales.

Como ya se ha advertido el Código del Trabajo del 2002 es muy reglamentista y minucioso, en su capítulo 61 relativo a los conflictos colectivos, la regla es que sólo puede declararse una huelga al término de un procedimiento formalista, ya que comprende varias etapas inevitables. Empieza con la formulación por escrito de una lista de reivindicaciones colectivas, que habrán de ser aprobadas por mayoría en la correspondiente asamblea o por dos tercios de los participantes si se trata de una conferencia de delegados (art. 399) y tras ello, las reivindicaciones han de transmitirse al servicio de solución de conflictos colectivos dependiente de las autoridades laborales y al empleador le dan tres días para que responda (art. 400). A continuación, el conflicto ha de someterse a un órgano de conciliación paritario, si la conciliación fracasa, pueden las partes recurrir a la mediación o al arbitraje. Sólo una vez agotado lo que se acaba de decir, la huelga será legal, pero previamente será necesaria una aprobación de un nuevo sometimiento a asamblea de trabajadores (como mínimo dos tercios) y previamente más, comunicar al empleador el inicio de la huelga con un mínimo de 10 días. Pudiendo ser suspendida por decisión judicial si supone un riesgo para la vida o la salud de la población y sólo una suspensión como máximo de 30 días. El gobierno también puede suspender la huelga alegando importancia vital para la Federación o para una parte del territorio y durante 10 días.<sup>143</sup>

Una huelga se considera asimismo ilegal si supone una amenaza real a los fundamentos del orden constitucional y a la salud de otras personas (artículo 55 de la CLFR) o, en el caso, de las Fuerzas Armadas, organismos encargados de aplicar las leyes y órganos de la seguridad federal, si supone una amenaza para la defensa del país o la seguridad del Estado. El derecho a huelga puede restringirse de acuerdo con la ley a causa de una emergencia de Estado. A nivel de constituyentes federales, los órganos judiciales pueden tomar la decisión de declarar ilegal una huelga si así lo solicita el empleador o el procurador del Estado (artículo 17 de la LRCLC).

La participación en una huelga no se considerará violación de la disciplina laboral, excepto si la convocatoria es de carácter ilegal. Los trabajadores que participen en ella conservarán sus puestos de trabajo. El empleador tiene derecho a no pagar su salario a los trabajadores durante su participación en la huelga. Los trabajadores que no participen en la huelga pero no puedan realizar su trabajo con normalidad a causa de la misma, percibirán su salario a pesar de su improductividad temporal. El empleador tiene derecho a trasladar a dichos trabajadores a otros puestos durante el tiempo que dure la huelga (artículo 18 de la LRCLC).

*Solución de conflictos laborales.* El Derecho Laboral de la Federación de Rusia prevé diversos procedimientos de Solución según se trate de conflictos individuales o colectivos. En el caso de conflictos individuales existen distinciones de procedimiento según el conflicto resulte de aplicar la normativa sobre condiciones laborales ya existente (el denominado “conflicto de derechos”), de aplicar nuevas condiciones laborales o bien de modificar las condiciones existentes (el denominado “conflicto de intereses”).

*a) Solución de conflictos individuales.* En lo referente al conflicto de derechos, según el artículo 201 del CLFR, las comisiones de conflictos laborales (en adelante “CCL”) y los tribunales de jurisdicción general son los encargados de estudiar los conflictos laborales que surjan entre un trabajador y un empleador derivados de aplicar la legislación laboral y otras leyes normativas, convenios colectivos y demás acuerdos laborales, así como las condiciones del contrato de trabajo.

*b) Conflicto de intereses.* Los conflictos derivados de establecer nuevas condiciones laborales o modificar las condiciones laborales de un trabajador deben resolverlos el empleador y el organismo sindical correspondiente (artículo 219 del CLFR).

*c) Solución de conflictos colectivos.* El artículo 220 del CLFR define los conflictos laborales colectivos como diferencias no resueltas entre trabajadores y empleadores relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones laborales o con la modificación de las condiciones existentes (incluida la retribución), la firma, modificación y puesta en funcionamiento de los convenios y acuerdos colectivos, que se resuelven en virtud de la Ley de Solución de Conflictos Laborales Colectivos, 1.995 (en adelante “LRCLC”). Por consiguiente, la LRCLC prevé el mismo procedimiento en lo referido a conflictos colectivos, sean tanto de intereses como de derechos.

El conflicto se origina en el momento en el que las partes no logran resolver diferencias entre sí (artículo 2 de la LRCLC) mediante el diálogo directo de acuerdo con el procedimiento previsto en los artículos 3 y 4 de la LRCLC. A dicho procedimiento deben seguir los siguientes pasos: a) *Conciliación.* Se trata de un paso obligatorio, para el cual debe establecerse una comisión de conciliación con un número igual de representantes de cada una de las partes (artículos 5 y 6 de la LRCLC). b) *Mediación.* Puede seguirse en el supuesto de fracasar la conciliación. En este caso, las partes pueden invitar a un mediador para que les asesore en la Solución del conflicto, previo acuerdo mutuo o por recomendación del Servicio de Solución de Conflictos Laborales Colectivos (en adelante “SRCLC”), que es una agencia estatal (artículo 7 de la LRCLC). c) *Arbitraje laboral.* Los árbitros deben considerar el conflicto con la participación de las partes en un plazo de cinco días laborables, y su recomendación es vinculante si así lo han acordado las partes al tomar la decisión de recurrir al arbitraje laboral (artículo 8 de la LRCLC).

—Negociación colectiva. El Código Laboral de la Federación Rusa (CLFR) no permite la negociación colectiva respecto a profesiones específicas, ni tampoco convenios colectivos que las cubran. El Comité de Libertad Sindical de la OIT recomendó al gobierno modificar estas disposiciones para permitir a los sindicatos negociar colectivamente y firmar convenios para profesiones específicas. Las recientes enmiendas al artículo 26 del Código Laboral todavía no permiten la firma de este tipo de convenios, sólo se admiten los convenios interregionales.

Sólo puede firmarse un convenio en cada empresa. En virtud del Código Laboral, si existen varios sindicatos en una misma empresa, pueden constituir un órgano de representación con-

junta en base a una representación proporcional (en función del número de afiliados de cada sindicato) para llevar a cabo negociaciones. Este organismo tiene que representar a más del 50% de los trabajadores. Un sindicato de "grupo primario" (de ámbito de empresa o centro) que represente a más de la mitad de la mano de obra total puede, por iniciativa propia, iniciar la negociación colectiva en nombre de los trabajadores/as, sin necesidad de crear un órgano de representación unificado.

*Libertad sindical.* En la Constitución se reconoce el derecho de asociación profesional, sin mencionar expresamente el término "sindicatos", pero dice: "Artículo 30.1. Todo ciudadano tiene derecho a asociarse, incluido el derecho a fundar uniones profesionales para defender sus derechos. Se garantiza la libre actividad de las asociaciones públicas. 2. Nadie puede ser obligado a afiliarse a una asociación o militar en esta." Por tanto, los trabajadores tienen derecho a formar y afiliarse a sindicatos. Sin embargo, las estructuras organizativas de los sindicatos, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga están sujetos a restricciones legales.

Se han quejado a la OIT varios sindicatos por prácticas antisindicales, concretando: la Confederación del Trabajo de toda Rusia (VKT) y la Confederación Rusa del Trabajo (KTR) informaron que funcionarios del estado de diversos rangos habían presionado a las unidades estructurales de los sindicatos para que cambiaran su afiliación y pasaran a ser miembros de la confederación Sotsprof. Ésta disfruta claramente de relaciones privilegiadas con el poder, comportándose como una central sindical "útil", y se beneficia de esa cooperación. En una serie de empresas, determinados funcionarios han promocionado la creación de organizaciones de Sotsprof para socavar los sindicatos locales afiliados a la VKT.

También se quejan los sindicatos por actitud antisindical de empleadores. Este comportamiento no es algo inhabitual según afirman, pues los empleadores intentan evitar el reconocimiento de sindicatos, eluden las negociaciones colectivas e incluso se ensañan con los activistas y líderes sindicales. Los trabajadores se ven a menudo presionados a abandonar los sindicatos y sigue siendo habitual que se niegue la transferencia de cuotas sindicales descontadas en nómina. Los sindicatos pueden verse obstaculizados tanto en las empresas nacionales como en las filiales rusas de las multinacionales.

#### *Lockout.*

Legislación laboral. El Código Laboral de la Federación Rusa, de 2009, debilitó considerablemente los derechos de los sindicatos, reduciendo asimismo la protección de los trabajadores/as sindicalizados. La actual Constitución de 1.993, dice: "Artículo 37. 4. Se reconoce el derecho a conflictos individuales y colectivos recurriendo a métodos de arreglo establecidos por la ley federal, incluido el derecho a la huelga". Se hace mención expresa al derecho de huelga pero no al "lockout", pero tampoco lo niega, mientras que por otra parte, el art. 19 de la LRCLC prohíbe los cierres patronales. Es de suponer que en la revisión que se está realizando por el gobierno, este artículo sufrirá modificaciones.

## 8. España

### *8.1. Antecedentes.*

Evolutivamente la huelga en el Estado español ha ido adoptando varias posturas hacia la legalización como en el resto de los países mediante etapas que van desde la intolerancia más radical y persecución por acto criminal hasta el reconocimiento del derecho y su protección, no sin la existencia de períodos de retroceso derivados de situaciones políticas anormales, pudiendo establecerse las siguientes:

—*Consideración de delito.* Se consideró una acción delictiva y, por consiguiente, era sancionada incluyéndola en el área del derecho penal. Efectivamente, el Código penal de 1.870 comenzó por considerarla como un delito de coligación situándola en su art. 556 que se hallaba en el capítulo relativo a las "maquinaciones para alterar el precio de las cosas". Este código no hizo más que copiar el reformado de 1.850, el cual al mismo tiempo había copiado al de 1.848.

Incluso con la proclamación de la I República (ésta inició su corto camino el 11-2-1.873 al abdicar el monarca Amadeo I de Saboya y duró hasta el 29-12-1.874 en que fue proclamado rey de España Alfonso XII), no hubo legalidad para el derecho de huelga, pues no se modificó el Código penal. La Constitución monárquica de 1.876 del nuevo Borbón silenció totalmente el derecho de asociación y también el de huelga.

—*Sólo infracción laboral*. A pesar de dicho artículo 556, la realidad desbordó la imprecisión legislativa, y reconocida, la huelga desde 1.902 por una circular<sup>144</sup> de la Fiscalía del TS. Más tarde, la Ley de Huelgas y Coligaciones de 27 de abril de 1.909, sustituyó la famosa circular de la Fiscalía del TS y de modo expreso, proclamó su licitud penal y derogó el susodicho art. 556. Situando exclusivamente en el área de responsabilidad laboral el ejercicio de la huelga. Se reconoció la huelga por motivos profesionales y estableció plazos de preaviso y sanciones para las infracciones, garantizando la libertad de trabajo de los no coligados.

—*La dictadura del general Primo de Rivera (1.923-1.930)*. En una situación de huelgas, caos, terrorismo y ambiente revolucionario, el capitán general de Catalunya, se entrevistó previamente con el rey Alfonso XIII consiguiendo su beneplácito y con el gobierno dimitido, nombró un directorio militar el 15 de septiembre de 1.923 permaneciendo en el poder hasta el 28 de enero de 1930. Entró en vigor en virtud del Real Decreto de 26-11-1.926, creando lo que se vino a llamar “Organización Corporativa Nacional” encaminada a darle una nueva configuración a las relaciones colectivas e influir en el ejercicio de la huelga, mediante la creación de “Comités Paritarios” y “Comisiones Mixtas” cuyo funcionamiento estaba constituido por patronos y trabajadores pero dirigidos por un presidente y secretario designados por la Administración pública para resolver conflictos laborales de carácter económico. Y no fue permitida la huelga política o con visos políticos, o lo que pudiera ser la alteración del orden público.

Con la nueva situación política se modificaron varios artículos del Código penal en el año 1.928, concretamente el artículo 290, el cual preceptuó: “*Se considerarán asimismo delitos de sedición las coligaciones de patronos que tengan por objeto paralizar el trabajo, y las huelgas de obreros cuando unas y otras, por su extensión y finalidad, no puedan ser calificadas de paros o huelgas encaminados a obtener ventajas puramente económicas en la industria o en el trabajo respectivo, sino que tiendan a combatir los Poderes públicos o a realizar cualesquiera clase de actos comprendidos en los delitos de rebelión o en el artículo anterior*” (referido a los delitos de sedición). No obstante, con respecto a la huelga económica-laboral (siempre y cuando sea “puramente” económica), puede decirse que su régimen jurídico se mantuvo en relación a su régimen anterior, dado que no se derogó la Ley de Huelgas y Coligaciones de 28 de abril de 1.909.

—*Reconocimiento de legalidad en la II República (1.931-1.939)*. El breve período de existencia de la II República reconoció el derecho de huelga, pero no lo hizo en su texto constitucional del 9 de diciembre de 1.931 aunque sí de una forma indirecta pero buscando poner límites al ejercicio del derecho de huelga y dar estabilidad política al nuevo régimen surgido de las urnas. Efectivamente, esos límites se reflejaron en la Ley de Defensa de la República de 21 de octubre de 1.931. Con el nuevo régimen político se dio prolongación a los comités paritarios, que entonces pasarían a denominarse “Comités mixtos”, sin tanta injerencia de la Administración pública.

—*Prohibición expresa en la dictadura del General Franco*. Finalizada la Guerra Civil, definitivamente el período democrático finalizó el 1 de abril de 1.939 por voluntad del gobierno instalado en Burgos.

Prohibidos los conflictos colectivos en el ordenamiento jurídico español, la consecuencia obvia había de ser la prohibición de la huelga, cualquiera que fuese su naturaleza y manifestación, siendo considerada como ilícita y delictiva. Ya en un principio, el bando de declaración del estado de guerra de 28 de julio de 1936 considera como rebeldes, a los efectos del Código de Justicia militar, a “*los que coarten la libertad de contratación o de trabajo o abandonen éste, ya se trate de empleados, patronos u obreros*”. El Fuero del Trabajo, en su Declaración XI-2.a,

estableció que *“los actos individuales o colectivos que de algún modo turben la normalidad de la producción o atenten contra ella serán considerados como delitos de lesa Patria”*. La ley de Seguridad del Estado de 29 de marzo de 1941 castigó *“las coligaciones de patronos dirigidas a paralizar el trabajo y la huelga de obreros”*. Asimismo, la ley de Rebelión militar de 2 de marzo de 1943 determinó que podían tener carácter de rebelión militar *“los plantes, huelgas, sabotajes, uniones de productores y demás actos análogos cuando persigan un fin político y causen graves trastornos al orden público”*.

Por último, la dictadura franquista cierra durante este primer inicio toda la normativa que prohíbe la huelga el Código penal aprobado por Decreto de 23 de diciembre de 1944, cuyo artículo 222 disponía con anterioridad a la nueva redacción que *“serán castigados como reos de sedición: ... 3.- Las huelgas de obreros”*. Con la prohibición de los sindicatos, se implantó un sistema que el régimen vino a llamar *“Sindicato vertical”* con la pretensión de sustituir la función de los verdaderos. Se creó la Central Obrera Nacional-Sindicalista (CONS) dependiente de la Falange Española y de las JONS con la esperanza del régimen de que confluyeran los intereses de los trabajadores con los de los empresarios afiliándolos obligatoriamente a esa peculiar central controlada por el Estado.

Más adelante se efectuaron modificaciones y el 21 de diciembre de 1.965, se aprobó la nueva redacción del artículo 222 del Código penal en los siguientes términos: *“Serán considerados como reos de sedición: 1) Los funcionarios, empleados y particulares encargados de la prestación de todo género de servicios públicos de reconocida e inaplazable necesidad que suspendiendo su actividad ocasionen trastornos a los mismos, o de cualquier forma alteren su regularidad”* y *“2) Los patronos y obreros que, con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, perjudicar su autoridad, perturbar su normal actividad o, de manera grave, la producción nacional, suspendieren o alteraren la regularidad del trabajo”*.

—*Legalización expresa*. Con la muerte del general Franco en noviembre de 1.975 la situación política y social empezó a dar un cambio. Dos días después del fallecimiento del dictador, el entonces príncipe Juan Carlos de Borbón fue proclamado rey de España por las Cortes Españolas, dando comienzo la transición cuyo período comprendió desde el 1.975 hasta 1.982. En el ámbito sindical la moderación de las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT condujo a firmar diversos pactos sociales, entre ellos el Acuerdo Nacional de Empleo (1.981-1.982) con lo que se consiguió una notable paz social y se abrió un período de concertación entre organizaciones patronales (en especial la CEOE), sindicales (las más representativas) y el Ministerio de Trabajo.

—*Asociacionismo sindical*. Como en otros países el ejercicio de huelga está estrechamente ligado al derecho de sindicación o, cuanto menos, a la existencia de los movimientos sindicales tanto estuvieran legalizados como en situación de clandestinidad. La realidad se impuso a medida que nuestro país se desarrolló industrialmente<sup>145</sup> y ello también como en otros países, no se produjo de una forma geográficamente homogénea, siendo en nuestro caso, las zonas más industrializadas representadas por Catalunya y el País Vasco a principios del S. XX, donde se desarrollaron los movimientos proletarios. En Catalunya muy especialmente la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) de carácter anarquista que se fundó formalmente en Barcelona en el 1.910 y que no se entendería todo el período histórico de luchas obreras en nuestro país sin la mención de esta central sindical por lo que con frecuencia será citada por sus siglas<sup>146</sup>. Vaya por delante, que su rechazo al Estado le comportó tener que subsistir en la clandestinidad en unas épocas y en otras resurgir de sus cenizas por lo que en la década del 1.910 consiguió aumentar su influencia en el proletariado minero y a partir del 1.920 inició su penetración en medios campesinos de Andalucía. Apenas nacida, fue prohibida por su solidaridad con la huelga de metalúrgicos de Bilbao, cuyo conflicto llegó a ser nacional, y tuvo que permanecer en la clandestinidad hasta 1.914, pero desde entonces su crecimiento fue muy acelerado motivado por su acción de reivindicación social y política. Se estimaba que la CNT tenía más de 400.000 afiliados en toda España, aunque su mayor afiliación se encontraba en la franja mediterránea y muy significativamente en Catalunya. En Euskadi nacería en la primera década del S. XX una nueva organización sindical amparada por los estamentos de la iglesia vasca y como una contraposición a la central sindical socialista UGT implantada durante muchos años

especialmente en las grandes empresas de la comunidad. El nuevo movimiento sindical inicialmente se denominó “Solidaridad de Obreros Vascos” implantándose en empresas medianas y pequeñas y en 1.933 cambiaría su nombre por ELA-STV (Euzko Langilleen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadores Vascos), pero tardaría unos cuantos años a tener la fuerza actual.

El otro sindicato mayoritario de ámbito estatal en aquella época fue la Unión General de Trabajadores (UGT), surgida del Partido Socialista Obrero Español (1.879). Su congreso fundacional tuvo lugar en Barcelona del 12 al 14 de agosto de 1.888, con la asistencia de 25 delegados que representaban 41 sociedades obreras de Catalunya (Mataró, Barcelona, Vic y Manlleu), Castellón y Madrid pero no consiguió implantarse suficientemente en Barcelona, aunque sí en Madrid (donde había la mitad de sus afiliados) y en el País Vasco. Estaba formada en su mayor parte por obreros industriales y su línea reformista la enfrentó con los grupos anarquistas, y le permitió no tener que pasar a la clandestinidad en algunas ocasiones.

La conflictividad laboral y pseudorevolucionaria fue muy alta durante aquellos años lejanos, lo que trajo como respuesta un lockout de la patronal (Comité Nacional de la Confederación Patronal Española, con sede en Madrid) con inicio en el 31 de octubre de 1.919 determinando previamente qué ramos empresariales del área de Barcelona debía decretarse (casi todas las ramas de Industria y Comercio) menos las de servicios públicos y alimentación.<sup>147</sup>

La situación conflictiva laboral no disminuyó y se mantuvieron concentrados en varias partes de la geografía española como son los focos huelguísticos en los años 1.922 y 1.923, sobre todo, en Asturias y en el País Vasco auspiciados por el movimiento comunista en los sectores minero y metalúrgico.

Durante la dictadura de Franco las organizaciones obreras, arrinconadas en la clandestinidad se desarrollaron en los estamentos del propio Estado (especialmente en las estructuras de la organización sindical vertical) y la primera organización en actuar así, fue Comisiones Obreras (CC.OO.) a partir de 1.960 en Asturias, Cataluña, Madrid y las provincias vascas de Guipúzcoa y Vizcaya como movimiento al margen del sistema impuesto. Este movimiento obrero que siendo en sus inicios de carácter espontáneo impulsado por el Partido Comunista de España (PCE)<sup>148</sup>, movimientos cristianos obreros (JOC y HOAC)<sup>149</sup> estrechamente ligados al Partido Carlista y diferentes colectivos de izquierdas, incluidos los movimientos nacionalistas opuestos al régimen. Esa amalgama no se consolidaría como movimiento organizado hasta 1.966. La otra central sindical UGT prefirió mantenerse al margen y no colaboró con los órganos del Estado. Mientras que la otra central histórica CNT había quedado completamente desarticulada y sus cuadros, los que sobrevivieron a la dictadura, se hallaban en el exilio francés.

—*Reconocimiento del derecho de huelga y derecho de asociación.* Desaparecido el dictador, la legalización y su reglamentación, más o menos amplia, con condiciones y requisitos para el ejercicio de la huelga fue reconocida como herramienta de lucha sindical. La norma jurídica fue el RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, posteriormente modificado parcialmente por la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 11/1981, de 8 de abril y también jugó un papel muy decisivo la Constitución de 1.977.

Casi simultáneamente a la regulación de la huelga por el gobierno, se publicó la Ley 19/1977, de 1 de abril sobre la regulación del derecho de asociación sindical y el Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, relativo al depósito de los estatutos de las organizaciones sindicales. Más tarde se promulgó la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) en 1.985 que atribuyó a los sindicatos el papel de interlocutores de la Administración pública y diez años más tarde en el ámbito penal se protegió el derecho de huelga en el art. 315 del Código penal aprobado por ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre en el que se manifiesta que “*serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga. Pudiéndose agravar las penas en función de que se utilizara fuerza, violencia o intimidación*”. Pero en sentido contrario, también los que actuaren en grupo o individualmente coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga, según el mismo artículo.

Existieron varias huelgas de ámbito general que podemos calificar de políticas si atendemos a la normativa y sabiendo que fue una llamada de atención al Gobierno del momento, sin perjuicio de las de ámbito más reducido que ya habían tenido lugar en 1.990 en Asturias, Galicia, Cantabria y Cartagena, en protesta contra la desindustrialización progresiva y la ausencia de alternativas para esas zonas en crisis.

Podemos destacar por su importancia:

a) Huelgas generales durante el periodo socialista.

— Año 1.985 contra la ley de pensiones.

— Año 1.988 contra la política económica del gobierno.

— Año 1.992 contra el real decreto sobre fomento de empleo y protección por desempleo.

— Año 1.994 contra la reforma laboral del Gobierno.

b) Huelga general durante el periodo popular.

— Año 2.002 contra el real decreto sobre la protección al desempleo y medidas de fomento del empleo.

## 8.2. Situación actual.

*El actual período democrático de Juan Carlos I.* La transición política propiamente dicha se estaba abriendo paso imparablemente con un protagonismo importante del movimiento obrero al llegar a una normalidad democrática diseñada por el primer presidente del Gobierno de la monarquía actual, Adolfo Suárez. En España la “nueva fuerza sindical” se hallaba muy extendida, representada básicamente por CC. OO. y en determinados sectores la UGT y la USO, situación que se confirmó con las elecciones sindicales que organizó el ejecutivo y significó el final de la existencia del sindicato vertical CONS. A ello, le siguió un período de huelgas que comenzó en diciembre de 1.975 y cuya intensidad se prolongó hasta 1.977 favorecida por la situación de crisis económica motivada, en buena parte, por el alza de los precios de los combustibles dentro de un modelo económico trasnochado y una inflación muy elevada (en determinado tiempo llegó a superar el 20%) que condujo a que muchas empresas tuvieran que reducir las plantillas de su personal y, por tanto, el paro aumentó considerablemente.

### 8.2.1. Regulación de la huelga.

Son varias las normas de diferente rango, tanto las originarias de nuestro país como las internacionales incluidas en nuestro ordenamiento jurídico que regulan el derecho de huelga y también como es lógico están estrechamente relacionadas con el asociacionismo sindical. A saber:

— *Constitución Española de 27 de diciembre de 1.978.*

Art. 28.2 “*Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad*”.

Art. 37.2 “*Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La Ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad*”.

— *Carta Social Europea de 18 de octubre de 1.961 (BOE. 26-6-80).*

Art. 6.4 “*El derecho de los trabajadores y empleados, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluso el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor*”.

— *Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (Adoptada durante el Consejo Europeo de Estrasburgo, el 19-12-1.989 por los Jefes de Estado o de Gobierno de los once miembros).* (arts. 13 y 14, en especial).

— Ratificación de los convenios de la OIT.

España ha ratificado prácticamente todos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Para el caso que nos ocupa podemos citar los siguientes: Convenio 87 sobre la liber-

tad sindical y la protección del derecho de sindicación el 20-04-1.977; Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva el 20-04-1.977 y Convenio 154 sobre la negociación colectiva el 11-09-1.985.

— *Real Decreto-Ley 17/1977 de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (BOE 9-3-1.977).*

Sobre el derecho de huelga, se dedican los 16 primeros artículos. De ellos varios han sido modificados, matizados, reinterpretados o declarados inconstitucionales por el Tribunal Constitucional en la Sentencia el 8-4-1.981. Cabe citar que se puede renunciar al derecho de huelga si así se ha pactado en convenio colectivo y mientras esté vigente éste.

— *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical (BOE 8-8-1.985).*

Art. 2.1. “La libertad sindical comprende: ... d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, ...”

— *Ley 8/1988, de 7 de abril sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social (BOE 15-4-1.988).*

Art. 8. “Infracciones muy graves: ... 10. Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento”.

— *Código Penal (Decreto 3096/1971, de 14 de septiembre, texto refundido conforme a la Ley 44/1971, de 15 de noviembre. BOE 12 al 15-8-1.971):* Art. 177 bis. “Los que impidieren o limitaren el ejercicio legítimo de la libertad sindical o del derecho de huelga serán castigados con la pena de arresto mayor y multa de...” y Art. 496 “Incurrirán en las penas de arresto mayor en su grado máximo y multa de..., los que actuando con violencia o intimidación, en grupo, o individualmente pero de acuerdo con otros, obliguen a otra persona a iniciar o continuar una huelga, paro cierre empresarial”.

### 8.2.2. La Doctrina del Tribunal Constitucional.

La sentencia que ha tenido más trascendencia es la nº 11/1981 (BOE 25-4-1.981, suplemento al nº 99). Esta sentencia considera la norma preconstitucional (RD-L 17/1977), actualmente vigente en parte, como provisional, comentando que habrá de ser aprobada una ley orgánica referente al derecho de huelga al objeto de cumplir con el mandato de la Constitución.

Las partes sobre las que se manifestó las comentamos sintéticamente a continuación:

- a) Que el art. 3 no es inconstitucional siempre que se entienda que el ejercicio del derecho de huelga que pertenece a los trabajadores, puede ser ejercido por ellos personalmente, por sus representantes y por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda, y que son inconstitucionales las exigencias establecidas en dicho artículo de que el acuerdo de huelga se adopte en cada centro de trabajo (apartado 1), lo de que la reunión de los representantes haya de existir un determinado porcentaje (apartado 2º a.) y lo de que la iniciativa para la declaración de huelga haya de estar apoyada por un 25 por 100 de los trabajadores.
- b) Que el apartado 1 del art. 5 no es inconstitucional referente a las huelgas cuyo ámbito no exceda de un solo centro de trabajo pero que lo es, en cambio, cuando las huelgas comprendan varios centros de trabajo.
- c) Que es inconstitucional el apartado 7º del art. 6 en cuanto atribuye de manera exclusiva al empresario la facultad de determinar a los trabajadores que durante la huelga deban velar por el mantenimiento de los locales, maquinaria e instalaciones.
- d) Que es inconstitucional el párrafo 1º del art. 10 en cuanto faculta al Gobierno para imponer la reanudación del trabajo, pero no en cuanto le faculta para instituir un arbitraje obligatorio, siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros. (La Administración no puede imponer el árbitro).
- e) Que no es inconstitucional el párrafo 2º del art. 10 que atribuye a la autoridad gubernativa la potestad de dictar las medidas necesarias para determinar el mantenimiento de los servicios esenciales a la Comunidad, en cuanto que el ejercicio de esta potestad está sometido a la jurisdicción de los tribunales de justicia y al recurso de amparo de este Tribunal.

- f) Que es inconstitucional la expresión 'directamente' del apartado b) del art. 11.
- g) Que son inconstitucionales el apartado b) del art. 25 y el 26.

El resultado es que, existe una ley reguladora de la huelga, pero calificable de preconstitucional, anticuada y con muchas lagunas que han tenido de ser cubiertas con la jurisprudencia.

### *8.3. Derecho al ejercicio de la huelga.*

Son titulares del derecho de huelga todos los trabajadores que sean también titulares de un contrato de trabajo incluso, en los casos de una relación laboral de carácter especial, según lo establecido en el art. 2.2 de la LOLS. y en cambio quedan excluidos los militares, la guardia civil, los jueces, magistrados, fiscales y la policía nacional. Veamos con más detalle, los que tienen derecho al ejercicio de huelga:

#### *a) Los trabajadores con relación laboral de carácter común.*

De acuerdo con el art. 1.1 y 2 del TRET son los trabajadores asalariados, que en virtud de su contrato de trabajo, prestan voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta y bajo la organización y dirección del empresario, siendo, por tanto, sus notas características, la dependencia al empresario o empleador en la realización del trabajo y la ajenidad respecto al negocio empresarial o unidad económica.

*b) Los trabajadores con relación laboral de carácter especial:* Altos cargos directivos. Personal de Alta dirección (Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto); Personal del servicio doméstico. Empleados del hogar (Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto); Reclusos empleados en centro penitenciario. Los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios (Real Decreto 782/2001, de 6 de julio); Deportistas profesionales (Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio); Artistas en espectáculos públicos (Real Decreto 1435/1985 de 1 de agosto); Representantes de comercio. Personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas (Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto); Discapacitados trabajando en centros especiales. Minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo (Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio); Estibadores. El personal que trabaje en el servicio público de estiba y desestima de buques (Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo); Trabajadores del mar. Los que trabajan en el arte de la pesca (Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre) y Abogados dependientes económicamente de otros abogados. Abogados que prestan sus servicios con subordinación a despachos individuales o colectivos de abogados (Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre).

*c) Los trabajadores con estatus de funcionario público.* La regulación esencialmente se halla hoy recogida en la reciente Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 13-4-2007), que trata el derecho de huelga en sus arts. 3.8 b), 15, 29.2, 95.2 l) y m) pero también con garantía de mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

*Excepciones al derecho de huelga para determinados funcionarios.* Hay funcionarios que por su singular servicio a la sociedad, no tienen pues, derecho al ejercicio de huelga. Se trata de aquellos que tienen atribuida a su cargo la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad; en caso de participar en la huelga, incurrirán en el delito tipificado en el art. 222 del Código penal si, incurriere la voluntad dolosa de querer subvertir la Seguridad del Estado. Dentro de esta descripción podemos distinguir:

1º) Los miembros de las Fuerzas Armadas y los Cuerpos de Seguridad del Estado a los que la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, les prohíbe el ejercicio del derecho de huelga y las "acciones sustitutivas del mismo o concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios". Comprende pues, el personal de las Fuerzas Armadas y la Guardia Civil, los funcionarios de Policía y los funcionarios de los Parlamentos. Para mayor abundamiento el art. 1.3 de la LOLS (Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical), la cual fue declarada constitucional por S. del TCo. 98/1985, de 29 de julio de 1.985) cita expresamente "quedan excluidos del ejercicio de este derecho los miembros de la Fuerzas Armadas y de los Institutos de carácter militar", (pero en cambio, les reconoce el derecho de sindicación, aunque su ejercicio se regirá por su norma específica, dado el carácter armado y la organi-

zación jerarquizada de estos Institutos, según el art. 1.5 de la LOLS. No están incluidos, en cambio, en la prohibición los miembros de los Cuerpos de Policía Local (en cuanto a la sindicación y posible derecho de huelga.

2º) Los Jueces, Magistrados y Fiscales según la LOPJ (art. 470.2 de la Ley 6/1985, de 1 de julio), —aunque no afecta al resto del personal de los juzgados y de la fiscalía—. La Constitución, delega en el ordenamiento ordinario para que regule el derecho de asociación y, consecuentemente, ello daría derecho al ejercicio legal de huelga, pero no habiéndose producido así, se mantiene en la ilegalidad para esos colectivos. Además el art. 1.4 de la LOLS cita “no podrán permanecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo” en lo que concierne a Jueces, Magistrados y Fiscales.

d) *Personal civil dependiente de establecimientos militares.* En cuanto a personal civil dependiente de establecimientos militares, cabe precisar como hace el TCo. que no puede confundirse establecimiento militar con Administración militar, porque no es discutible que el personal sometido a relaciones laborales ligado en virtud de ellas con una empresa pública o con la Administración ostenta el derecho de huelga. Este derecho no puede ponerse en conexión con las diferentes categorías de trabajadores de este ramo que las normas reglamentarias establecen hoy en orden a su sindicación y, debe además, como es lógico, respetarse sin perjuicio de que en casos concretos pueda entenderse que los servicios que presta este personal son servicios esenciales, de manera que, en tales casos, el derecho de huelga puede quedar limitado en virtud de medidas de intervención requeridas para su mantenimiento. El Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, que regula el trabajo de este personal, no regula directamente este derecho sino cuando en la disp. adic. 1ª previene que tal personal tendrá los derechos de sindicación y huelga “con alcance y contenido que en función del superior interés de la Defensa Nacional, señale la normativa específica de aplicación a dicho personal”.

#### 8.4. Lockout.

En nuestro ordenamiento está permitido el cierre patronal, al amparo del art. 12 del RD-L 17/1977. La licitud del lockout ha de enjuiciarse en relación a las causas que lo permitan y no en relación a la licitud o no de la huelga, puesto que la huelga puede ser lícita y darse las circunstancias para ser lícito el cierre patronal, o por el contrario, ser ilícita y no darse las circunstancias que justifique del cierre empresarial.<sup>150</sup>

No son admisibles los cierres patronales como medida preventiva para impedir la huelga o como acto de retorsión. El cierre ofensivo, tampoco de acuerdo con la doctrina del TCo. 8-4-1.981; y STSJ de Castilla y León —Burgos—, 6-2-92 [Ar. 574]. Ni el cierre empresarial político y de solidaridad, según STCo. 8-4-81 y 22-9-87. En definitiva, solamente serán lícitos los permitidos por la ley y perfilados por la jurisprudencia y doctrina jurisdiccional, siempre y cuando estén relacionados con fines laborales, de forma directa y debidamente motivados.

Matizando más, cabe distinguir el cierre “ofensivo o de agresión” que es aquel que se lleva a cabo como medida para impedir la huelga, presionar para que se ponga fin a la misma, o sancionar a los huelguistas. Este no está permitido. Mientras que el cierre “defensivo o de respuesta”, por contraposición al “ofensivo”, es aquel que se realiza sin ánimo de impedir, interferir o sancionar el desarrollo del derecho fundamental de huelga y con la exclusiva finalidad de preservar a personas y bienes de las consecuencias excesivamente onerosas y desproporcionadas que pueden derivarse del ejercicio de aquel derecho (STS. 31-3-00 [RJ 2000, 7403]; STSJ. de Andalucía, 5-12-00 [AS 2001, 2767]; STSJ. de Navarra, 28-6-02 [AS. 2002, 244, 8]).

Sólo está justificado por tres causas esenciales: a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas. Ese peligro ha de ser notorio, real e inminente, no bastando para hacerlo legítimo con las meras sospechas o con la simple posibilidad, aún no materializada de daños en las personas o las cosas (STSJ de Asturias, 23-11-01 [AS. 2001, 4192]; STCo. 11/81 (8-4-81, [RTC 1981, 11])); b) La ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias o peligro cierto de que ésta se produzca. En el supuesto de una huelga con ocupación de centros acompañado de insultos graves al director, con actuación de piquetes violentos sería una causa legítima (STCT 20-1-86 [RTCT 1986, 544]),

pero no es suficientemente justificado la simple ocupación de pasillos y escaleras sin violencia. (STCT 3-5-82 [RTCT, 1982, 3229]), y c) Que el volumen de asistencia o de irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción. En este supuesto los paros intermitentes darán lugar a un *lockout* legítimo cuando la planta debería funcionar permanentemente sin otras paradas que las programadas, que impiden trabajar a los operarios de otras dependencias (STCT. 2-7-84 [RTCT 11984, 5991]), o bien que la situación laboral sea extremadamente difícil, y no sea posible dar ocupación a quienes pretendan ejercer su derecho al trabajo (STSJ de Canarias —Santa Cruz de Tenerife—, 20-12-99, [AS.1999, 4470], 14-1-2000, [R]. 2000, 977)].

## BIBLIOGRAFÍA Y NOTAS

<sup>1</sup> DIEGUEZ CUERVO, Gonzalo: *Apuntes sobre el derecho al lockout*, en RPS, núm. 121, 1979, págs. 143 y siguientes, y *Para una juridificación del lockout*, en *Estudios en Homenaje al profesor Bayón*, Madrid, 1980, págs. 295 y sigs.

<sup>2</sup> Por todos, MARTIN VALVERDE, Ant<sup>o</sup>. y GARCÍA MURCIA, J. (Dir. y Coord.): *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*, THOMSON/ARANZADI, Vol. I, Navarra, 2008, págs. 716 y ss.

<sup>3</sup> DAVIS, John A. Davis: *Socialismo y clases trabajadoras en Italia antes de 1.914*, en —*Movimientos obreros y socialistas en Europa, antes de 1.914*— de Geary, Dick (Comp.), Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seg. Social, Madrid, 1.992, págs. 259 y ss. y ARE, G: “*Economic Liberalism in Italy: 1845-1915*”, *Journal of Italian History-I* (1.983).

<sup>4</sup> Vid. El apartado referente a Francia, *Ley promulgada el 14-6-1791 por Isaac le Chapelier*. Es reconocida por su efecto de prohibir la libertad de asociación.

<sup>5</sup> BALLESTRERO, María Vittoria: “Informe Italiano” en —*La huelga hoy en el derecho social comparado*— de A. Marzal (Coord.), Edit. BOSCH, 2005, pág. 171.

<sup>6</sup> Zanardelli, nombrado Ministro de Justicia 1881, logró terminar la redacción del nuevo Código de Comercio y aprobar la normativa sobre el trabajo de mujeres y de menores. Inició una reforma del sistema judicial e hizo aprobar el primer código penal de la Italia unida. Considerado uno de los más liberales y adelantados de los que había vigentes en esa época. El denominado código Zanardelli entró en vigor el año 1890. Entre otras cosas, el personaje es conocido por la iniciativa suya de la abolición de la pena de muerte.

<sup>7</sup> BALLESTRERO, Vittoria María: *op. cit.* 172.

<sup>8</sup> Arturo Rocco, (nació en Nápoles el 1876), fue catedrático de varias universidades italianas, como Cagliari, Nápoles, Milán, etc. representante de la línea “Técnico Jurídica” diferenciándose de la Escuela Clásica y la Escuela Positiva, basándose en la imputabilidad psíquica (capacidad de entender y querer) como requisito de responsabilidad; dualismo de penas y medidas de seguridad. Su código permaneció durante muchos años con modificación puntual de algunos arts.

<sup>9</sup> El Alto Tribunal: *La consagración del derecho de huelga rompe la simetría aparente entre la huelga y el lockout. Mientras que la huelga constituye el objeto de un valor constitucional, la coligación patronal es tolerada en cuanto ejercicio de la actividad económica*. El TC. en Sentencia 29/1960, anuló el delito de *lockout* y en el derecho civil el *lockout* constituye una culpa contractual.

<sup>10</sup> El TC. dice “*Es competencia de la República el quitar los obstáculos de orden económico y social que, limitando la libertad y la igualdad de los ciudadanos, se oponen al pleno desarrollo de la persona humana y a la participación efectiva de todos los trabajadores en las organizaciones políticas, económicas y sociales del país*”.

<sup>11</sup> Legalmente se titula “Estatuto de los Derechos de los Trabajadores”.

<sup>12</sup> VITTORIA BALLESTRERO, María: *op. cit.*

<sup>13</sup> DÍAZ, Elías: Sobre la licitud de la huelga en el Derecho actual italiano, citando al T. Casación, Secciones Unidas penales, 24-2-1951; BARTOLINI en “*Foro Italiano*”, 1951, II, 97; S. 4-3-1952 de la II Sección Civil y FEROLDI-GARAVELLI en “*Giurisprudenza Italiana*”, 1952, II, parte I, Sección I, pág. 321.

<sup>14</sup> T. Co. Sentencia 46/1958 y T. Co, S. 123/1962, en comentario de G. Pera: “*Il diritto di sciopero*” en la *Revista Italiana di diritto del lavoro*, 1986 (I) págs. 426 y ss. y T. Co, S. 31/1969; S. 222/1976 y 125/1980.

<sup>15</sup> El T. Co. abrió la puerta a la autorregulación convencional e incluso a la unilateral sindical de los servicios públicos esenciales con los “códigos de autorregulación que precedió a la promulgación de la Ley 146/1990 (posteriormente modif. por la Ley 83/2000), pero esta cuestión de la autorregulación acabó en fracaso.

<sup>16</sup> OIT. “*La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*”, Ginebra, párrafo 556. ACKERMAN, Mario: “*Conflictos colectivos de trabajo, en Reforma Laboral, Ley 25.877*”, RUBINZAL-CULZONI, 2004, pág. 226.

<sup>17</sup> La Comisión de garantía es calificada de autoridad administrativa en la materia, perteneciente al nivel de aquellas autoridades a las que la ley confía la responsabilidad de garantizar la ponderación entre derechos protegidos por la Constitución. Se compone de nueve expertos juristas designados por los Presidentes de la Cámara de los Diputados y del Senado y nombrados por el presidente de la República.

<sup>18</sup> VITTORIA BALLESTRERO, María: *op. cit.*

<sup>19</sup> Es el sistema jurídico derivado del sistema aplicado en la Inglaterra medieval y que es utilizado en gran parte de los territorios que tienen influencia británica. Se caracteriza por basarse más en la jurisprudencia que en las leyes escritas.

<sup>20</sup> Más tarde se unió con la CIO (Congress Industrial Organization).

<sup>21</sup> La Ley Sherman Antitrust (en inglés, Sherman Antitrust Act), publicada el 2-7-1890, fue la primera medida del Gobierno federal estadounidense para limitar los monopolios. El acta declaró ilegales los *trust*, por considerarlos restrictivos para el comercio internacional. Fue creada por el senador estadounidense John Sherman, de Ohio y aprobada por el presidente Benjamin Harrison. El acta decía lo siguiente: “*Todo contrato o combinación en la forma de confianza o de otra forma, o conspiración, en restricción del intercambio o comercio entre los diversos estados o con naciones extranjeras, es declarado ilegal*”.

<sup>22</sup> MAUROIS, André: *Historia de los Estados Unidos*, Edit. SURCO, Barcelona, 1957, pág. 417.

<sup>23</sup> Ley Clayton Act (1914). Declara ilegales: la discriminación de precios, los contratos de exclusividad, la adquisición de acciones entre corporaciones y las direcciones de enlace cuando tales prácticas disminuyan la competencia o tiendan a crear un monopolio. Su contenido puede ser resumido en tres apartados: 1) prohibición de ciertas prácticas restrictivas de la competencia, distintas de los acuerdos de *trust*, 2) expresión de los medios legales para impedir la realización de prácticas prohibidas; y 3) disposi-

ciones laborales. La Clayton Act, es la principal disposición legislativa estadounidense en la que se prohíben las fusiones anticompetitivas, las adquisiciones de capital que surtan efectos de reducir sustancialmente la competencia entre la sociedad adquirente y la sociedad adquirida, así como la discriminación en los precios, las vinculaciones y la exclusividad en las transacciones cuando es probable que se coarte la competencia. Fue modificada en 1936 por la Robinson-Patman Act para prohibir la discriminación en los precios en ciertas circunstancias, y en 1950 por la Sélér kefauver Act para incluir las adquisiciones de activos (además de las adquisiciones de capital ya reguladas) y las adquisiciones de empresas que no fueran competidoras directas (fusiones que abarcan varias ramas de actividad). Resultan considerables también las reformas que sufrió la Clayton Act mediante la ley del procedimiento civil antitrust (15 USC 1311-1314).

<sup>24</sup> Con la Ley Norris-La Guardia Act (1932), quedaron prohibidos los contratos de trabajo por los cuales se exigía a los trabajadores el compromiso de no afiliarse nunca a un sindicato, estos contratos se conocieron con el nombre de "yellow-dog contracts". Se liberó a los dirigentes sindicales de la responsabilidad civil y penal por los actos de los afiliados a no ser que ellos también participasen en actos ilegales.

<sup>25</sup> Cuando un sindicato incita a terceros (como proveedores y clientes, etc.) de una empresa para que no continúen efectuando negocios con la referida empresa.

<sup>26</sup> Clausula contractual por la que el trabajador se compromete a no ser miembro de sindicato alguno. In the United States, such contracts were, until the 1930s, widely used by employers to prevent the formation of unions, most often by permitting employers to take legal action against union organizers. En los Estados Unidos hasta la década de 1930, fue ampliamente y utilizado. Por los sindicatos se conoció como cláusula "perro amarillo".

<sup>27</sup> El término "sindicato amarillo" proviene de la historia del sindicalismo francés. En noviembre de 1899 en Montceau-les-Mines (Saône-et-Loire) un grupo de mineros que rechazaban las huelgas, fundaron un sindicato que los reuniera y promoviera en esa posición. El sindicato se amplió en 1901 para crear la "Unión Federativa de sindicatos y grupos obreros profesionales de Francia y las colonias". Las ventanas del local de reunión tenían papel transparente amarillo, color que fue elegido para distinguirse del rojo que utilizaban los sindicatos socialistas. El 1 de abril de 1902, Pierre Biétry fundó la «Federación Nacional de los Amarillos de Francia».

<sup>28</sup> TRUDEAU, Giles: en "La huelga hoy en el derecho social comparado" de MARZAL, A., Edit. BOSCH, Barcelona, 2005, págs. 73 y ss.

<sup>29</sup> La Ley Nacional de Relaciones Laborales (o Ley Wagner Act, 1935), la ley federal de los Estados Unidos que limita los medios con los cuales los empleadores pueden reaccionar contra los trabajadores del sector privado que organizan sindicatos, participen en la negociación colectiva, tomen parte en las huelgas y otras formas de la actividad concertada en apoyo de sus demandas. The Act does not, on the other hand, cover those workers who are covered by the Railway Labor Act, agricultural employees, domestic employees, supervisors, federal state or local government workers, independent contractors and some close relatives of individual employers. La ley no afectó a trabajadores que están sometidos a la Ley de Trabajo Ferroviario, los trabajadores agrícolas, empleados domésticos, los supervisores, a los empleados del Estado federal o el gobierno local, contratistas independientes y algunos parientes cercanos de cada uno de los empleadores.

<sup>30</sup> Ley más bien conocida en aquellas latitudes por "Wagner Act" que toma el nombre del senador que la promovió.

<sup>31</sup> Un sindicato de industria llegó a desarrollarse en el seno mismo de la AFL que era de oficios, en los años 20 del siglo pasado en los sectores de la minería, vestido, siderurgia y automóvil. Los sindicatos de industria se reagruparon eventualmente en el seno del Congress of Industrial Organizations (CIO), organización que se separó de la American Federation of Labor (AFL) en 1938. La reunificación del movimiento obrero americano tuvo lugar en 1955 con la fusión de la CIO y la AFL para fundar la AFL-CIO.

<sup>32</sup> La frase francesa "*laissez faire, laissez passer*" (*dejad hacer, dejad pasar*), expresión representativa del Liberalismo, refiriéndose a una completa libertad en la economía: libre mercado, libre manufactura, bajos o nulos impuestos, libre mercado laboral, y mínima intervención de los gobiernos.

<sup>33</sup> La Ley Talf-Harley se aprobó en el Congreso de los EE.UU. en 1947, limitó el derecho de huelga y la acción de los sindicatos en la empresa privada.

<sup>34</sup> SÁNCHEZ PÉREZ, Fco.: "Evolución política del mundo desarrollado después de la Segunda Guerra Mundial", Torrejón de Ardoz, Madrid, 1991, pág. 9.

<sup>35</sup> Desde la mitad de los años 50 las tasas de huelga de los afiliados a sindicatos estaba en el 40% y en la actualidad no llegan al 15%.

<sup>36</sup> Publicado por la Comisión para la Cooperación Laboral, 1211 Connecticut Ave., N.W., Suite 200, Washington, D.C., 20036-2716, [www.naalc.org](http://www.naalc.org). Los datos referentes a los EE.UU. provienen del Bureau of Labor Statistics, (<http://www.bls.gov>); 18-6-2003; los de México, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en "Negociaciones Colectivas de Jurisdicción Federal", tabla VI.1.1, ([http://stps.gob.mx/01\\_oficina/05\\_cgpeet/302\\_0114.htm](http://stps.gob.mx/01_oficina/05_cgpeet/302_0114.htm)), y Canadá del Directorio de Información sobre Centros de Trabajo de Human Resources Development Canada (HRDC), como informa en "Chronological Perspective on Work Stoppages", (<http://labour-hrdc.gc.ca>), 16-4-2003.

<sup>37</sup> Human Rights Watch, ha pedido al Congreso que ratifique esos convenios de la OIT. Informe completo en inglés, [www.hrw.org](http://www.hrw.org)

<sup>38</sup> Informe definitivo OIT, caso 1543, doc: Vol. LXXIV, 1991, (Serie B, n° 2), informe 278.

<sup>39</sup> Vid. Informe del Comité de Libertad Sindical/Consejo de Administración de la OIT, (Caso 2524, Marzo de 2008), Federación Estadounidense de Trabajadores y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) contra el gobierno de los EE.UU.

<sup>40</sup> Fundada en 2003, American Rights at Work es una organización de ayuda, sin fines lucrativos dedicada a educar a la sociedad americana sobre los obstáculos que los trabajadores afrontan cuando ejercen sus derechos democráticos en el trabajo. Se trata de una organización que lucha por una nación donde la libertad de los trabajadores a organizar sindicatos y negociar colectivamente con empresarios no sea restituida, garantizada y promovida (según expresa en su web).

<sup>41</sup> Informe anual 2007, sobre las violaciones de los derechos sindicales, ITC-CSI-IGB.

<sup>42</sup> El Director Ejecutivo de Human Rights Watch ([hrw.org](http://hrw.org)) contestó que primero habría que arreglar este aspecto en el país.

<sup>43</sup> C. NLRB Mackay Radio y Telégrafos Co. La decisión de la Corte Suprema de Estados Unidos sostuvo sobre los trabajadores que durante la huelga siguen siendo empleados de acuerdo con la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA), por lo tanto, han de ser reintegrados a su trabajo después de la huelga, Sin embargo, dijo que un empleador puede contratar strikebreakers (Rompehuelgas).

<sup>44</sup> Se refiere a la Junta Nacional de Relaciones Laborales se trata de una agencia federal independiente creada por el Congreso de los EEUU en 1935, para administrar la Ley NRL, principalmente rige para los sindicatos y empleadores del sector privado. Esta ley garantiza el derecho a organizarse y negociar colectivamente.

<sup>45</sup> Vid. Queja ante la OIT contra el Gobierno de los Estados Unidos de América presentada por la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO) Informe núm. 278, Caso núm. 1543.

<sup>46</sup> Pronunciada así popularmente como Ley Taft-Hartley, es una ley federal de los Estados Unidos, The act, still effective, was sponsored by Senator Robert Taft and Representative Fred A. Hartley, Jr. and legislated by overriding US President Harry S. Truman's veto on June 23, 1947; labor leaders called it the "slave-labor bill" [1] while President Truman argued it would "conflict with important principles of our democratic society," [2] though he would subsequently use it twelve times during his presidency.

[3] The Taft-Hartley Act amended the National Labor Relations Act (NLRA; informally the Wagner Act), which Congress passed

itodavía en vigor. The principal author of the Taft-Hartley Act was J. Mack Swigert <sup>[4]</sup> of the Cincinnati law firm Taft, Stettinius & Hollister, who as of 2007 was still active at age 100. <sup>†</sup>

<sup>47</sup> El Trabajo de Gestión de Información y Divulgación de la Ley (o LMRDA) promulgada en 1959, también conocida como la Ley Landrum-Griffin (por sus patrocinadores, demócrata Phil Landrum y republicano Robert P. Griffin), es en Estados Unidos la legislación laboral que regula los asuntos internos de los sindicatos y sus funcionarios y las relaciones con los empleadores.

<sup>48</sup> Referente a las unidades de negociación, tales como unidad empresario, u. oficina, u. centro de trabajo. Vid. Jesús Martínez Girón: Las elecciones sindicales de los EE.UU., Rev. Política Social, nº 148, Oct.-Dic., 1985.

<sup>49</sup> GÓMEZ ABELLEIRA, Fco. J.: El Lockout en el derecho de los EE.UU., CEDECS, Barcelona, 1998, págs. 13 y ss.

<sup>50</sup> Las *Combination Acts* fueron leyes que prohibieron el asociacionismo de los trabajadores. Se promulgaron en 1799 y 1800 ante el auge que el movimiento obrero estaba tomando y declaraban ilegales los sindicatos. En realidad, estas organizaciones ya eran ilegales, pero estas leyes simplificaban el procedimiento legal para su persecución y facilitaban su denuncia a los empresarios; además, posibilitaban la represión mediante fuerzas públicas, incluido el ejército. La presión popular y obrera hizo que el Parlamento derogara estas leyes en 1824. Este hecho tiene gran importancia dentro de la historia del sindicalismo, al ser el primer país que permitió (al menos no prohibió) la constitución de asociaciones obreras.

<sup>51</sup> Normativa que empezó en el 1795 regulando las asociaciones de amistad, después se añadieron asociaciones mutualistas, actividades sociales y benéficas. Añadiéndose capítulos con el tiempo, siendo la última la de 1992.

<sup>52</sup> Se llamó "Cartismo" a los seguidores de la carta fundacional de la London *Working Men's Association*, en la cual se fijó como objetivos, conseguir el sufragio universal masculino (no censitario), voto secreto, abolición de ser propietario para pertenecer al Parlamento, establecimiento de un sueldo para los parlamentarios, igualdad de distritos y celebración de un parlamento anual (todo ello de aspecto político) para conseguir a abrir puertas a las aspiraciones obreras.

<sup>53</sup> CROUZET, Maurice: Historia General de las Civilizaciones, vol. VI, "El Siglo XIX: El apogeo de la expansión europea (1.815-1914)", DESTINO, Barcelona, pág. 289 y ss.

<sup>54</sup> PHILIPS, Gordon: en 'El movimiento obrero británico antes de 1914' en la obra de Dick Geary (Coord.): Movimiento obrero y socialista en Europa antes de 1914, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y S.S., Madrid, 1992, págs. 57-59.

<sup>55</sup> La llamada "Ley de Sindicatos", fue la primera ley de la historia de Gran Bretaña que reconoció el derecho de huelga.

<sup>56</sup> MARZAL, A. et al: La huelga hoy en el derecho social comparado, BOSCH, Barcelona, 2005, p. 28.

<sup>57</sup> La ley despenalizó la actuación sindical sobre la base de una serie de conclusiones realizadas por una comisión expresa (Comisión Cockburn) nombrada por el gobierno conservador de Benjamin Disraeli. Las acciones legales de los sindicatos podían ser enjuiciadas civilmente pero no penalmente y se despenalizaron los piquetes. Based on an extension of the conclusions of the **Cockburn Commission**, it was introduced by a **Conservative** government under **Benjamin Disraeli**. <sup>[1]</sup>

<sup>58</sup> Sentencia 1901, AC 426 (HL.)

<sup>59</sup> La ley de conflictos laborales de 1906 (6 Edward VII, c 47) fue una Ley del Parlamento del Reino Unido que aprobó en el marco del liberal gobierno de Sir Henry Campbell-Bannerman. The Act declared that unions could not be sued for damages incurred during a strike. La ley declaró que los sindicatos no pueden ser demandados por daños y perjuicios sufridos durante una huelga.

<sup>60</sup> Históricamente se ha llamado así en Gran Bretaña para referirse a la inmunidad sindical ante las demandas civiles de la empresa.

<sup>61</sup> CITRINE-HICKLING: Trade Union Law, Londres, 1967, pág. 21.

<sup>62</sup> MARZAL, A. op. cit. p. 28 y ss.

<sup>63</sup> Cita el Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales de 2009 del CSI (Confederación de Sindicatos Independientes), el caso de la cadena de supermercados ASDA (302 tiendas y 20 almacenes de distribución), que intentó convencer en 2005 a sus empleados para que renunciaran a su convenio colectivo y una sentencia condenó, en base a la Ley de relaciones de empleo de 2004, que debía pagar 850.000 libras de indemnización por daños y perjuicios (2500 por cada uno de los 340 trabajadores involucrados).

<sup>64</sup> El derecho anglosajón (o *common law*) derivado del sistema aplicado en la Inglaterra medieval y que es utilizado en gran parte de los territorios que tienen influencia británica como Estados Unidos, Australia, Nueva Zelanda, Canadá (con la excepción de Quebec). Se caracteriza por basarse más en la jurisprudencia que en las leyes.

<sup>65</sup> Expresión adoptada por el art. 244 de la Trade Union and Labour Retentions (consolidation), Act. de 1992.

<sup>66</sup> Existen límites a la amplia definición de esta expresión. Es sólo la reglamentación de la relación entre trabajador y empresario la que está incluida en ella. Vid. Jo Carby-Hall en "La huelga hoy..." de Antonio Marzal, op. cit. pág. 37.

<sup>67</sup> Durante el período de paro, una demanda de reclutamiento en la empresa, vid. Hadmore Productions Ltd vs. Hamilton, 1982, 1-All Er. 1042 (HL).

<sup>68</sup> Caso Dimpleby & Sons Ltd. vs. NUJ (1984) ICR 386 (HL): sobre un conflicto relativo al alquiler de los empleos de los trabajadores a otra compañía no es aplicable sobre la base de estas disposiciones.

<sup>69</sup> "J.T. Stratford & Sons Ltd. vs. Lindley, 1965, AC 269 HL: "en el conflicto sobre el reconocimiento del sindicato, ".

<sup>70</sup> TOUCHARD, Jean: *Historia de las Ideas Políticas*, Editorial TECNOS, Madrid, 1975 y THOMPSON, E. P.: *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, CRÍTICA, Barcelona, 2002.

<sup>71</sup> R. Owen. Originario de Gales, de familia menestral, trabajó desde los 10 años; a los 20 años se hizo cargo de la dirección de una fábrica de tejidos en Manchester. A partir de sus experiencias en ese lugar escribió las obras: *La Formación del Carácter Humano* (1814) y *Una Nueva Visión de la Sociedad* (1823) que trata sobre las reformas del régimen industrial y sus consecuencias para el carácter humano. Emigró posteriormente a América y fundó en 1825 la Comunidad de New Harmony en Indiana, pero el experimento fracasó y tuvo que vender el terreno en 1828, perdiendo con ello una buena parte de su fortuna. Volvió al Reino Unido y lideró un sindicato, ayudando también a otros. Defendía la posibilidad de desarrollar un sistema económico alternativo basado en la cooperativa.

<sup>72</sup> PALMADE, Guy: La época de la burguesía, vol. 27, Siglo XXI de España Editores, Madrid, 1968, pág. 146.

<sup>73</sup> ZACHERT, Ulrich: en "La huelga hoy en el derecho social comparado" de A. Marzal, BASCH, Barcelona, 2005, págs. 116 y ss.

<sup>74</sup> GEARY, Dick (Coord.): "Movimientos obreros y socialistas en Europa antes de 1914", Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seg. Social, Madrid, 1992, págs. 161-162.

<sup>75</sup> MOSES, J.: Trade Unionism in Germany from Bismark to Hitler: 1869-1933, BARNES & NOBLE, Londres, 1982.

<sup>76</sup> Otto Eduard Leopold von Bismarck: (Magdeburgo, 1 de abril de 1815<sup>†</sup> - Friedrichsruh, 30 de julio de 1898<sup>†</sup>). Estadista, político y burócrata alemán, considerado como el fundador del moderno Estado alemán. Durante sus últimos años de vida se le apodó "El canciller de Hierro" por su mano dura y determinación,<sup>‡</sup> que consistía en crear un sistema de alianzas internacionales que aseguraran la supremacía de Alemania.

<sup>77</sup> KEMPEN/ZACHERT, "Tarifvertragsgesetz", 3ª. Edic. 1997.

<sup>78</sup> Este término alemán proviene de Caesar o César, tomado del título de los emperadores romanos desde Octavius Caesar Augustus, que lo usó como descendiente de Caius Julius Caesar.

<sup>79</sup> SCHUSTER, Dieter: "El movimiento sindical alemán", DGB-Presidencia Federal, Düsseldorf, Departamento de Propaganda, Alemania, 1997, Coburg, pág. 21 y ss.

<sup>80</sup> SCHUSTER, Dieter: op. cit, pág. 29.

- <sup>81</sup> La República de Weimar (en alemán: *Weimarer Republik*) fue el régimen político y, por extensión, el periodo histórico que tuvo lugar en Alemania tras su derrota al término de la I Guerra Mundial y se extendió entre los años 1919 y 1933. El nombre de *República de Weimar* es un término aplicado por los historiadores posteriores, puesto que el país conservó su nombre de *Deutsches Reich* (Imperio Alemán). La población donde se proclamó la nueva constitución fue en Weimar. En 1933 el triunfo de Adolf Hitler y las reformas llevadas a cabo por los nacionalsocialistas (*Gleichschaltung*) la invalidaron, instaurando el Tercer Reich.
- <sup>82</sup> *Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei* (NSDAP), Partido Nacionalsocialista Alemán de los Trabajadores.
- <sup>83</sup> BERGHAHN, Volker R. y KARSTEN, Detlev: *Las relaciones laborales en Alemania Occidental*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1.993, pág. 57 y ss.
- <sup>84</sup> ZUMFELDE, Meinhard; en el volumen "Libertad de asociación de los trabajadores y empresarios en los países de la Unión Europea", dirigido por F. Valdés Dal-Re, MTAS, Madrid, 2006, pág. 74.
- <sup>85</sup> MORENO VIDA, M<sup>a</sup>. Nieves: "La huelga en los Servicios Esenciales", THOMSON/ARANZADI, Navarra, 2007.
- <sup>86</sup> Incluso prohíbe el cierre patronal al reconocer el derecho a la huelga.
- <sup>87</sup> El legislador utilizó la expresión "Ley Fundamental" (en alemán, *Grundgesetz*) en vez de "Constitución", en parte por el deseo de marcar el texto con cierto carácter de provisionalidad, contando con que parte de Alemania había quedado separada por el telón de acero, y que por ello, una porción de la nación no quedaba sometida a la norma suprema. Está basada en la Constitución de la República de Weimar, pero permite mayor autoridad de los gobiernos de los Estados federados. Además, se trató de "blindar" la esencia democrática de la *Grundgesetz* contra posibles avances de partidos totalitarios mediante una "cláusula de eternidad" (art. 79.3) que impide la modificación de los principios formulados en los artículos 1 y 20 de la Carta Magna (referentes a la dignidad del ser humano y a la organización estatal como un Estado federal, democrático y social).
- <sup>88</sup> Tribunal Federal del Trabajo (BAG), GS, 28-01-1995, AP, Nr. 1 sobre la huelga, art. 9 de la Ley Fundamental.
- <sup>89</sup> (BAG), GS, 21-04-1971, AP, Nr. 43 sobre el derecho de huelga en el art. 9 de la Ley Fundamental.
- <sup>90</sup> BERGHAHN, V. y KARSTEN, D.: op. cit., pág. 122.
- <sup>91</sup> HUECK/NIPPERDEY, Tomo II/2, pág. 870.
- <sup>92</sup> Tribunal Federal de Trabajo (Bundesarbeitsgericht), AB, 1988, 2.102.
- <sup>93</sup> Según el Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales, 2009, CSI (ITUC CSI IGB).
- <sup>94</sup> DÄUBLER, Wolfgang: "Derecho del Trabajo", Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seg. Social, Madrid, 1994, págs. 233 y ss.
- <sup>95</sup> En este sentido no se ajusta al Convenio 87 de la OIT al existir la negación del derecho de huelga a los funcionarios públicos que no ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado. Ha sido denunciado en reiteradas ocasiones por los sindicatos.
- <sup>96</sup> (BAG, DB 1978, 1403).
- <sup>97</sup> (BAG, DB 1984, 1952).
- <sup>98</sup> BAG, 21-06-1988, AP, Nr. 108, sobre la huelga en el art. 9 de la Ley Fundamental.
- <sup>99</sup> BERGHAHN, V. y KARSTEN, D.: op. cit., pág. 120.
- <sup>100</sup> MÜLLER-JENTSCH, Walter y SPERLING, Hans-Joachim en "Desarrollo económico, conflictos laborales y sistema de relaciones laborales en Alemania Occidental", pág. 382 y ss. de 'El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968' de Colin Crouch y Alessandro Pizzorno (Coords.), Colección Económica del Ministerio de Trabajo y Seg. Social, 1989, Madrid.
- <sup>101</sup> BAG, 11-07-1995, AP, Nr.1952, sobre la huelga en el art. 9 de la Ley Fundamental.
- <sup>102</sup> Informe anual 2007, sobre las violaciones de los derechos sindicales de la ITUC CSI IGB.
- <sup>103</sup> Los sindicatos estuvieron estrechamente involucrados en la amplia modernización de la legislación que rige el servicio civil durante la administración Schröder (Social Demócrata), y esperaban que se tuviesen en cuenta las recomendaciones de la OIT. Sin embargo, no se han registrado progresos desde el establecimiento del gobierno de coalición en noviembre de 2005.
- <sup>104</sup> BERGHAHN, V. y KARSTEN, D.: op. cit., pág. 126.
- <sup>105</sup> Ley promulgada el 14-6-1791 por Isaac le Chapelier, que presidió la Asamblea Nacional francesa en plena revolución e instauró la libertad de empresa y proscribió las asociaciones y corporaciones gremiales de todo tipo. Es reconocida por su efecto de prohibir la libertad de asociación. Fue derogada el 25-5-1864 por la Ley Olivier que abolía el delito de asociación.
- <sup>106</sup> VARELA i PUIG, J.R. y VARELA i PUIG, A.: *História del món contemporani*, COLUMNA, oct. 2000, pág. 63.
- <sup>107</sup> Organizaciones sindicales desde la etapa posterior a la segunda guerra mundial: Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT), Confederación Francesa de Empleados-Confederación General de Cuadros (CFE-CGC), Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (CFTC), Confederación General del Trabajo (CGT) y Fuerza Obrera (FO), que ya no serán consideradas automáticamente representativas en todos los ámbitos.
- <sup>108</sup> MAGRAW, Roger: —Socialismo, Sindicalismo y Movimientos obreros en Francia antes de 1914—, en "Movimientos obreros y sindicales en Europa. 1914", pág. 105, op. cit.
- <sup>109</sup> En aquel tiempo Taylor ya tenía problemas con los sindicatos estadounidenses por las mismas circunstancias. La aplicación de método de trabajo le comportó alguna huelga y boicots.
- <sup>110</sup> El sindicato CGT apoyó explícitamente el denominado "Movimiento por la Paz".
- <sup>111</sup> C. S. A., 19 de mayo de 1939, *Droit Social*, 1939, pág. 199, con las conclusiones de M. PIERRE LAROQUE,
- <sup>112</sup> DURAND, Paul M.: El Derecho de huelga en Francia después de la Liberación, *Revista de Política Social*, nº 6, págs. 9 y ss.
- <sup>113</sup> DUBOIS, P.; DURAND, C. y ERBÉS-SEGUIN, S.: 'Las contradicciones del sindicalismo francés' en "*El resurgimiento del conflicto de clases en Europa Occidental a partir de 1968*", Colección Economía del Trabajo, nº 33 del Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seg. Social, Madrid, 1989, pág. 130.
- <sup>114</sup> ROJO TORRECILLA, Eduardo: "*Crónica legislativa de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*" (Años 2007 y 2008), *Revista Jurídica de Catalunya*, nº 3, Barcelona, 2008, pág. 183-184.
- <sup>115</sup> RAY, Jean-Emmanuel: "La huelga hoy en el derecho social comparado", en coordinación con Antonio Marzal, Edit. BOSCH, Barcelona, 2005, pág. 249.
- <sup>116</sup> La era Meiji (1867-1912) se refiere a 45 años del reinado del emperador Meiji. Durante este periodo Japón comenzó su modernización, erigiéndose como potencia mundial. Significó una revolución algo parecida a la francesa, lográndose la supresión del régimen señorial y feudal, posibilitando la unidad del país.
- <sup>117</sup> TAKAHASHI, Kohachiro: *Del Feudalismo al Capitalismo*, Edit. CRÍTICA, Barcelona, 1986.
- <sup>118</sup> BEASHLEY, W.G.: *Historia contemporánea de Japón*, Edit. ALLANZA, Madrid, 1995.
- <sup>119</sup> KANJI KIKUCHI. *Historia de una nación llamada Japón*, Edit. SUDAMERICANA, Buenos Aires, 1997.
- <sup>120</sup> Japón fue miembro de la OIT desde 1919 hasta 1940 y después de la II GM. Se reincorporó el 26-4-1951.
- <sup>121</sup> El "toyotismo" es un sistema integral de producción y gestión surgido en la empresa japonesa de automotriz del mismo nombre. En origen, el sistema se diseñó para fábricas de automóviles y sus relaciones con proveedores y consumidores, si bien se ha extendido a otros ámbitos. Ha ido sustituyendo al sistema de producción ideado por Ford (el "fordismo").
- <sup>122</sup> Se trata de un sistema organizativo, denominado Kanban y es un término que se utiliza en el mundo de la fabricación para identificar unas tarjetas que van unidas a los productos intermedios o finales de una línea de producción. Cuando un cliente retira dichos productos de su lugar de almacenamiento, el kanban o la señal viaja hasta el principio de la línea de fabricación o de mon-

- taje para que produzca un nuevo producto. Se dice entonces que la producción está guiada por la demanda y que el Kanban es la señal del cliente que indica que un nuevo producto debe ser fabricado o montado para rellenar el punto de stock.
- <sup>123</sup> MUTO, Ichiyo: Lucha de clases e innovación tecnológica en Japón, ANTÍDOTO Bs. As., 1996 y MORISHIMA, Michio: Por qué ha triunfado el Japón. Tecnología Occidental y mentalidad japonesa, CRÍTICA, Barcelona, 1984
- <sup>124</sup> Con excepción de los empleados del mar.
- <sup>125</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio: “Modelos y prácticas en la solución de conflictos laborales: Un estudio internacional”, Servicio de Diálogo Social, Legislación y Administración de Trabajo, OIT, Ginebra, Mayo, 2007, pág. 51.
- <sup>126</sup> OUCHI, William: “Teoría Z”: Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés, Edit. ORBIS, Esplugues de LL. (Barcelona), 1985 y PORRET GELABERT, M: Recursos Humanos: Dirigir y gestionar personas en las organizaciones, ESIC, Madrid, 2008, 115-117.
- <sup>127</sup> La OIT, ha recomendado al gobierno del Japón que permita el establecimiento de sindicatos para el personal del cuerpo de bomberos y los funcionarios de prisiones. El país nipón, tiene ratificados los Convenios de la OIT, nº 29, 87, 98, 100, 138 y 182.
- <sup>128</sup> OJEDA AVILÉS, Antonio: op. cit, pág. 50.
- <sup>129</sup> NAKAKUBO, H., “Procedures for Resolving Individual Employment Disputes”, *Japan Labour Bulletin*, nº 6 (1996)
- <sup>130</sup> Según informa la OIT, las autoridades japonesas llevan algún tiempo analizando diversos modelos de jurisdicción específica laboral, habiendo establecido contactos para ello con expertos alemanes, españoles y británicos.
- <sup>131</sup> Varias circunstancias propiciaron esta situación: a) el aumento importante de la población del imperio (75 millones de habitantes en 1860 y 165 millones en 1914); b) La gran afluencia de población a las ciudades que se estaban industrializando; c) La gran diferencia del poder económico entre la clase dominante y la clase obrera; d) La sensación de injusticia que percibían las masas frente al sistema político y social imperante; y e) La escasez cíclica de víveres en determinadas partes del imperio, generalmente como consecuencia de las malas comunicaciones del vasto imperio.
- <sup>132</sup> READ, Christopher: Movimiento obrero y socialismo en la Rusia Zarista, en —Movimientos obreros y socialistas en Europa antes de 1914—, op. cit. págs. 199 y ss.
- <sup>133</sup> ENCISO RECIO, Luis Miguel: La Europa del Siglo XVIII, PENINSULA, Barcelona, 2001, págs.. 104 y ss.
- <sup>134</sup> VARELA i PUIG, J.R. y VARELA i PUIG, A.: op. cit., págs.. 161-162.
- <sup>135</sup> Vid. *Legislative Series*, 1922-RUSS.1 (en inglés) o *Série Législative*, RUSS.1 (en francés), en 1948 en español.
- <sup>136</sup> Ley nº 2-VIII, del 15/07/1970, del Soviet Supremo de la URSS, traducida en *Serie Legislativa*, 1970-URSS.I.
- <sup>137</sup> Vid. caso nº 111 del 23 informe y el 29 informe del Comité de Libertad Sindical OIT, vol. XXXIX, 1956, nº 4 y vol. XLI, 1958, nº 3 y ASHWIN, Sarah y CLARKE, Simon: “Russian trade unions and industrial relations in transition”, Palgrave MacMillan, Nueva York, 2003, pág. 30. En el sentido de que al iniciarse la Perestroika, la inmensa mayoría de la población de la URSS pertenecía a los sindicatos oficiales, incluidos los jubilados y estudiantes de las escuelas técnicas.
- <sup>138</sup> BRONSTEIN, Arturo: “Nuevo derecho del trabajo de la Federación Rusa”, *Rev. Internacional del Trabajo*, vol. 124 (2005), nº 3, pág. 317.
- <sup>139</sup> Serie de reformas decididas a partir del Congreso del PCUS de febrero de 1986, en la que se acordó la liberación de la actividad laboral individual con la Ley de la URSS, nº 6050-XI, del 19—11-1986, *Serie Legislativa*, 1986-URSS.1. así sucesivamente, hasta la publicación de la Ley de Principios Generales relativos a la empresa privada en la URSS. (*Izvestia*, Moscú, 10-4-1991, nº 86, pág. 2).
- <sup>140</sup> Yelsin opositor de Gorbachof en la lucha por las reformas hacia occidente al saberse presidente, firmó un decreto que prohibía las actividades del Partido Comunista en el territorio de Rusia, anunciando el restablecimiento de la economía de mercado.
- <sup>141</sup> RUDOKVAS, Anton D.: “Trade unions and labour law in a modern Russia” en —*The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*— (La Haya), vol. 17/4, 2001, págs. 407-422.
- <sup>142</sup> Los nuevos sindicatos, Confederación Rusa del Trabajo (KTR), Confederación del Trabajo de Rusia (VKT) y el Congreso de Sindicatos Rusos (KRP), entre otros de sector.
- <sup>143</sup> ASHWIN, Sarah y CLARKE, Simon, “Russian trade unions and industrial relations in transition”, Palgrave-MacMILAN, Nueva York, 2003, pág. 73-78 y RYMKEVITCH, Olga: “The codification of Russian labour Law: Issues and perspectives”, *The International Journal of Corporative Labour law and Industrial Relations* (La Haya), vol. 19/2, 2003, págs. 143-162.
- <sup>144</sup> Circular de 20-6-1902 de la Fiscalía del Tribunal Supremo (Gaceta, 22-6-1902), Vid. AVILA ROMERO, M.: “Conflictos colectivos, huelga y cierre patronal”, IES-MT, Madrid, 1981.
- <sup>145</sup> BALCELLS, A.: El sindicalismo en Barcelona, (1916-1923), NOVA TERRA, Barcelona, 1965.
- <sup>146</sup> El ideario del la CNT publicado en 1922 en el periódico “La Batalla” decía así en su inicio: “La CNT declara que siendo un organismo netamente revolucionario rechaza franca y expresamente la acción parlamentaria y colaboracionista de los partidos políticos...”
- <sup>147</sup> BENGOCHEA, Soledad: “El lockout de Barcelona (1919-1920)” versión en catalán, CURIAL, Barcelona, 1998, págs. 83 y ss.
- <sup>148</sup> PCE, escindido del PSOE el 14-11-1921.
- <sup>149</sup> Juventudes Obreras Católicas (fundada en Bélgica, 1912) y Hermandad Obrera de Acción Católica (España, 1946).
- <sup>150</sup> En estos dos sentidos las SS. TCT. 9-3-82 [RTCT 1982, 2076] y TCT. 22-11-84 [1984, 91831], entre otras.