

**SOCIEDAD DE ESTUDIOS LABORALES**

---

**LOS  
TRABAJADORES  
Y LA  
CONSTITUCION**

---

**Lyon-Caen, Verdier, Mancini, Giugni, Romagnoli  
Däubler, Rodríguez-Piñero  
De la Villa, Montoya, Martín-Valverde  
Sala, Rodríguez-Sañudo, Ramírez, Ojeda  
López-López, Valdés, Durán, Albiol, Camps y Desdentado**

## VII

### LA HUELGA EN LA CONSTITUCION ESPAÑOLA (\*)

WOLFGANG DÄUBLER

Catedrático Numerario de Derecho del Trabajo  
Universidad de Bremen

#### I. GARANTIA CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE HUELGA E INTERPRETACION DE LOS TEXTOS NORMATIVOS

Insertar en la Constitución una garantía de la huelga no es cosa tan obvia: Suecia y los Estados Unidos no conocen nada parecido, el derecho inglés no ha regulado legalmente ni una vez el derecho de huelga; detrás de ello se encuentra la idea de que se trata, en la huelga y en el cierre, de fenómenos sociales que no se dejan regular jurídicamente ni por ello canalizar. Las relaciones laborales se conciben como un campo de enfrentamientos sociales que se dejan libres por el ordenamiento jurídico y se abandona a la propia dinámica de los interlocutores sociales. Esto tiene la ventaja de posibilitar el libre desarrollo del movimiento obrero, incluso cuando se trata de algo más que de mejores salarios y jornada más breve, cuando de la transformación de la empresa y de toda la sociedad se trata; podría en consecuencia resultar seductor el hablar de un modelo inglés y excluir el tema del conflicto laboral de las consideraciones siguientes.

Aplicar tal demanda de no juridificación exige en verdad algo más que la no discusión de las palabras «huelga y cierre» en la Constitución. Ello implica que todo el sistema jurídico y constitucional tenga en cuenta la libertad de las controversias sociales. De esta manera debe estar asegurado que normalmente ninguna sanción civil pueda imponerse ni contra el trabajador singular ni contra el sindicato y debe existir un consenso social de que las controversias no vengán superadas por medio del derecho sino a través de la confrontación directa y mediante los compromisos obtenidos con ello.

Si no me equivoco este presupuesto no se da en el texto de la Cons-

(\*) Traducción a cargo del Prof. Dr. don Antonio Ojeda Avilés.

titución española: éste se pronuncia por una juridización extraordinaria de las relaciones sociales y regula incluso materias que en otros Estados se remiten a la legislación o a la jurisprudencia. Si esto es así, y no hay ninguna otra solución por vía política, entonces significaría una discriminación para el movimiento obrero el que no vinieran reconocidos sus derechos tradicionales en el texto constitucional. Si ya hay una fijación jurídica de las reglas de juego, debe abarcar también a la huelga: de otra forma existiría el peligro de la completa ilegalidad, el peligro de que al llamado de la propiedad toda forma de controversia social viniera prohibida. Si no se posee la fuerza para luchar por una zona de libre controversia, se debe aceptar la normación jurídica e intentar alcanzar una garantía lo más amplia posible que no bloquee el desarrollo posterior.

Ahora la segunda observación. Para los juristas alemanes es habitual ver una clara regulación en un artículo de la Constitución o en un precepto legal, que solucione el conflicto fundamental en una determinada manera. Una concepción de este tipo es válida siempre que entre los juristas que aplican la norma exista un consenso sobre el método a aplicar, es decir, en tanto los supuestos concretos sean resueltos por vía de la deducción conceptual. En la actualidad me parece que esta concepción ya no se da, pues la aplicación del derecho resulta ser la ponderación de las diferentes posibilidades de solución que vengan en presencia.

La utilización práctica de las normas jurídicas es «discrecional» dentro de un ámbito muy amplio, y no está ya determinada a través del texto normativo. No es éste el lugar de mostrar las causas de esta evolución y de conectar la jurisprudencia de conceptos del capitalismo concurrencial con la forma actual de aplicación del derecho propia del capitalismo organizado e intervencionista, pues sobre el hecho como tal hay escasas dudas.

Con esta relativización del derecho escrito gana un decisivo significado la cuestión de a quién compete el poder de definición de las normas jurídicas, qué personas y grupos sociales deciden sobre su interpretación. Si éstas parten de juicios de valor conservadores no utilizarán para nada las mejores garantías, pero si parten, lo que ocurre pocas veces, de ideologías progresistas entonces incluso un texto modesto no ofrece ningún obstáculo al progreso social. Un ejemplo lo aclarará: la Constitución de Berlín Oeste contiene en su artículo 18 el precepto expreso: «el derecho de huelga queda garantizado», sin que se considere ningún tipo de limitación. Como resulta en todo caso del texto, el precepto no es de ninguna manera una simple norma programática sino derecho inmediatamente aplicable. La jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo ha despojado de contenido esta garantía por cuanto entiende que la Constitución prohíbe únicamente una limitación legal de la huelga, pero nada dice sobre la relación empleador-trabajador. Pese a la garantía de huelga podría en consecuencia el empleador contestar a todo paro laboral con un despido sin preaviso y exigir indemnización de daños. Elaboraciones progresistas se encuentran muy raramente en la República Federal y es útil en este caso desviarse hacia Italia. Aquí podría aludirse

al ejemplo de la elevación de tarifas telefónicas que fracasó en base al principio constitucional de igualdad porque cargaba desproporcionadamente sobre los económicamente débiles. Pero basta de ejemplos: lo que pretendía es sólo poner de relieve que el texto normativo es sólo una parte (significativa) de la garantía de huelga. En manos de un Tribunal Constitucional, que ya a través de la elección de sus jueces se atiene a juicios de valor tradicionales, puede incluso degenerar fácilmente en una declaración vacía una amplia garantía. Hace falta una considerable presión social para evitar que un compromiso obtenido en la Constitución no sea eludido permanentemente en el derecho —una evolución de la que la República Federal suministra abundantes ejemplos—. Una amplia garantía de huelga tiene por tanto sólo la función de mejorar el punto de partida para futuras controversias: si un Tribunal Constitucional se aleja excesivamente de lo establecido en el texto, mediante una interpretación extensiva, entonces puede quebrar de forma considerable su base de legitimación. La garantía de huelga no es completa seguridad de que en condiciones peores se pueda desarrollar una huelga con la misma amplitud que hoy, pero dificulta el retroceso social. En este contexto hago una primera propuesta pragmática: puesto que España ratificará todas las previsiones del Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea, puede resultar útil asumir la garantía de huelga del artículo 6, número 4, de la Carta Social. Ya que la interpretación de este precepto ha ganado unos sólidos contornos a través de la práctica constante del Comité de Expertos, sería especialmente difícil para la jurisprudencia de los tribunales españoles interpretar restrictivamente preceptos idénticos o parecidos del derecho estatal interno. (Ello además aparece fortalecido por la importante pauta interpretativa que da el art. 10, 2, de la propia Constitución española.)

## II. EL DERECHO DE HUELGA EN LA CONSTITUCION ESPAÑOLA

1. La formulación del artículo 28, apartado segundo, no permite claramente afirmar si se trata realmente de un derecho de huelga en el sentido de que el trabajador que detenga su trabajo actúe plenamente dentro del ordenamiento jurídico y si está libre de toda clase de sanciones. Por una parte determina el párrafo 2 que la ley regula el ejercicio del derecho de huelga, lo que puede significar, para interpretaciones poco bien pensantes, que sin regulación legal no puede ejercitarse de ninguna manera. Por otro lado existe el peligro, con referencia al artículo 53, apartado 1, de que el derecho de huelga sólo quede protegido del poder público, pero no impida las sanciones jurídico individuales y demás del empleador. No quiero decir con ello que ambos casos resulten necesariamente de la Constitución, pero una jurisprudencia enemiga de la huelga podría interpretar algo parecido, sin que pudiera acusarse de una abierta ruptura constitucional. Sería útil por ello una doble clarificación:

— El derecho de huelga debe contener también efectos contra tercero al igual que la libertad de asociación. Esto podría formularse de la si-

guiente forma: «quien abandone su trabajo en ejercicio del derecho de huelga actúa lícitamente» o que parecidamente con el Estatuto de los trabajadores italianos se prohibiera toda lesión del derecho de huelga, con independencia de quién la realice.

— En segundo lugar sería suficiente que se remitiera al legislador en cuanto a los modalidades de ejercicio. Con ello quedaría claro que la regulación legal no afectaría al ejercicio como tal sino a sus clases y extensión.

2. Si partimos de que el artículo 28, apartado 2, contiene una garantía de huelga inmediatamente vinculante con efecto también contra el empleador, entonces su formulación abarcará no sólo las huelgas sindicales sino también las no sindicales. La Constitución se orienta eminentemente hacia la concepción del derecho francés e italiano, donde el derecho de huelga se concibe como una facultad individual, que puede ser ejercitada en conjunción con otros trabajadores. Con razón habla el texto de «trabajadores», no de «sindicato». En esto se produce una coincidencia con el artículo 6, número 4, de la Carta Social Europea, que también comprende las huelgas no autorizadas por los órganos sindicales oficiales. Tal concepción tiene en cuenta el hecho de que la huelga es un medio elemental para la conformación de las condiciones de vida y de trabajo propias y por eso no puede ser relativizada a través de la mediación obligatoria de una determinada institución. Esto difiere esencialmente de la concepción predominante en la República Federal Alemana, a tenor de la cual debe existir un monopolio sindical de la huelga.

3. A tenor del texto del precepto no tiene relevancia contra quien se dirigen las pretensiones de los huelguistas. Incluso cuando no se tratara de condiciones de trabajo sería también legal la huelga que tuviera por objeto una determinada actuación del Parlamento y el Gobierno. Así, podría entrar en huelga un trabajador para forzar a la promulgación del Estatuto de los trabajadores previsto en el artículo 35, apartado 2. Esto se correspondería con la situación jurídica italiana, pero hay que alertar aquí de nuevo contra valoraciones demasiado optimistas: la jurisprudencia alemana y la doctrina dominante se colocan en el punto de partida de que la soberanía popular y la independencia de los diputados prohibiría cualquier huelga que se dirigiera contra el Parlamento y el Gobierno. Lo cual llega tan lejos como para declarar una huelga de cincuenta estudiantes en prácticas de tribunales como ilegal por pretender la reforma de la formación de los juristas legalmente regulada. Introducir parecidas ideas en España no parece demasiado ilusorio. Y lograr una clarificación del texto parece problemático por cuanto en la Carta Social Europea no se cubre con seguridad estos casos.

4. Tampoco se formula con rotundidad, a tenor de la redacción existente, la licitud de la huelga de solidaridad. La restricción a «sus» intereses significa que una acción totalmente altruista que apoyará sólo la lucha de otros trabajadores no estaría reconocida. En la práctica una manifestación de este tipo no suele ser frecuente, pues casi siempre existe al menos una influencia mediata en los propios huelguistas. Todo

depende de la interpretación de «intereses». Entendida en sentido amplio cubriría también una huelga con cuya ayuda fuera derrocada la Junta militar chilena, pero entendida en sentido estricto significaría que los huelguistas deberían beneficiarse inmediatamente del resultado de la huelga en sentido financiero. Incluso en este sentido restrictivo, sin embargo, quedaría comprendida una huelga de solidaridad internacional contra un consorcio multinacional por el artículo 28, apartado 2, pues la práctica de acciones de apoyo en este caso también fortalecería la propia posición negociadora y en consecuencia serviría a los propios intereses.

### III. LIMITES AL DERECHO DE HUELGA EN LA CONSTITUCION ESPAÑOLA

Las dificultades para determinar en concreto la extensión de la garantía de huelga continúan en la discusión de los límites. En esto hay que distinguir entre las limitaciones expresamente consideradas en el texto de la Constitución y las posibles limitaciones no escritas que pueden preverse por las experiencias extranjeras.

1. El artículo 28, apartado 2, señala el mantenimiento de los servicios necesarios para la comunidad como limitación concreta. La formulación está elegida con habilidad psicológica, pues fuerza a todo crítico en la posición impopular de querer poner en peligro la existencia de la comunidad. Sin embargo ello no debiera impedirnos someter la fórmula a una verificación, especialmente respecto a las experiencias germánicas.

Qué se entiende por «servicios esenciales de la comunidad» depende de diferentes valoraciones. Una opinión pública que partiera tradicionalmente de un Estado lo más fuerte posible, que otorgara una significación superior al orden como valor en sí mismo, llegaría fácilmente a la conclusión de que casi toda producción o servicio no totalmente insignificante sería esencial para la comunidad. Así, permitiría que se consideraran ilegales los paros en el ámbito de los medios de transportes, de la radio y la televisión, de las instituciones asistenciales en general por no hablar de la asistencia médica incluyendo a las farmacias. Una gran parte del sector servicios podría ser sustraído así del derecho de huelga.

La gran falta que comete esta concepción y de la que puede extraerse una crítica incluso en una opinión burguesa, es su manera de proceder excesivamente esquemática. Entre el cumplimiento de determinadas funciones imperativas y la actividad de una rama en su totalidad existe una diferencia esencial. Para aclararlo con un ejemplo: el derecho a poder informar a los medios públicos, es seguramente importante en el sentido del mantenimiento de la vida comunitaria. Esto no significa, sin embargo, de ninguna manera, que la demanda actual de noticias en la radio, la televisión y la prensa deba mantenerse al mismo nivel exactamente. La libertad de información del ciudadano queda asimismo reflejada cuando sólo aparecen emisiones de noticias o cortas notas de urgencia en algunos periódicos. Tampoco se pone en peligro la libertad de información cuando falta totalmente la prensa pero continúa su actividad la radio y la tele-

visión o cuando detienen su trabajo la radio y la televisión pero sin embargo aparece la prensa. Igual puede decirse en un servicio aparentemente necesario como el de la asistencia médica: también ahí existe la posibilidad de mantener por algún tiempo sólo los casos realmente urgentes, demorando los reconocimientos rutinarios y la cirugía estética durante el tiempo del conflicto colectivo. Así han ocurrido ya en la República Federal diversas huelgas de médicos sin que por eso haya sido dañado en su salud ningún paciente.

La discusión sobre estas limitaciones a la huelga debiera recalcar bastante más de lo usual, y desde un principio, la evidencia de que sindicatos y trabajadores están mínimamente dispuestos a dañar los intereses de otros conciudadanos a determinadas prestaciones de servicios. Podría ser una característica germánica, quizás, el que incluso durante las huelgas generales de la Revolución de 1918 y durante el golpe de 1920 se mantuvieran el suministro de agua y las panaderías, pero lo mismo señalamos aquí una autolimitación que puede encontrarse de otras maneras. Para una regulación jurídica hay dos vías:

— Por un lado podría pensarse en limitar en vez de al **cumplimiento de funciones esenciales de la comunidad**, a la conservación de intereses concretos de otros conciudadanos como por ejemplo el derecho a la salud o la libertad de información, etc. Esto significaría que en el caso concreto de una huelga sólo sería ilegal cuando dañara determinados derechos de tercero —en los que por supuesto no entrarían los intereses económicos del empleador—. El inconveniente de esta regulación está en que se fuerza en cada caso a una ponderación de bienes jurídicos, cuyo resultado es incierto y que otorga a la jurisprudencia cada vez mayores funciones.

— Más útil sería por tanto la segunda solución, que estaría en prever limitaciones estatales a la huelga sólo para el caso en que no se pusiera de acuerdo el interlocutor social sobre la organización de un servicio de mantenimiento. La extensión de este servicio de mantenimiento vendría expresada en un convenio colectivo, para que no pudiera provocar él mismo un conflicto colectivo.

Tal restricción de la competencia reguladora estatal, como encontramos por ejemplo en la constitución de empresa sueca, podría ser una aportación importante para reducir el poder definitorio de la jurisprudencia.

El texto de la Constitución española no contiene, junto a la ya discutida regulación, ninguna referencia específica para la huelga en la función pública. Por otra parte sería difícil de imaginar que el legislador niegue el derecho de asociación en su conjunto a determinadas categorías de funcionarios según el artículo 29, apartado 1, y, sin embargo, les reconozca el derecho de huelga. En interés de la seguridad jurídica sería útil, en verdad, simplificar los requisitos para la declaración de conflicto del artículo 28, apartado 2, y extender los principios ya discutidos a la función pública. Sólo a través de tal regulación podría ser también asumida la Carta Social Europea, que a tenor de una interpretación reiteradamente mantenida por el Consejo de Expertos y por otros órganos del Consejo de Europa garantiza también la huelga en la totalidad de la función pública.

3. Los observadores extranjeros nos quedamos bastante asombrados ante el artículo 55, apartado 1, que permite la suspensión de la huelga en estado de excepción y en estado de sitio. No está claro de ninguna forma por qué debe ser prohibida una huelga en estas situaciones, pues son indiscutiblemente compatibles con las necesidades de la comunidad en el sentido del artículo 28, apartado 2. Su necesidad no puede fundarse en la experiencia histórica: así el derecho de huelga permaneció intangible en Gran Bretaña y en Estados Unidos incluso durante la Segunda Guerra Mundial en principio, aunque sólo se hiciera de ella un uso muy reducido por motivos próximos. También la legislación alemana ha renunciado a prohibir la huelga en el estado de excepción: el artículo 9, apartado 3, párrafo 3, de la Ley Fundamental prohíbe expresamente, por el contrario, que ciertas medidas excepcionales como la militarización se utilicen como arma contra la huelga. La regulación del artículo 55 es además discutible en relación con el artículo sobre el régimen de excepción en el Convenio europeo de Derechos Humanos (art. 15) y de la Carta Social Europea (artículo 30). Ambos presuponen que en caso de excepción una agresión a los derechos debe ser «absolutamente necesaria», limitación complementaria que no señala el artículo 55.

4. Junto a estas limitaciones fundamentales son pensables otras restricciones al derecho de huelga, que puedan resultar por vía de interpretación constitucional.

El artículo 37, apartado 1, prevé la «fuerza vinculante» de los convenios colectivos. Esto puede significar que durante el tiempo de vigencia de un convenio no pueda ser declarado ningún conflicto colectivo contra las condiciones laborales por él reguladas. Puede, además, significar que la jurisprudencia considere extensivamente el ámbito de lo «regulado», que acepte en muchos casos una vinculación tácita de cuestiones que se regulen en el texto del convenio colectivo. En la República Federal se ha mantenido, por ejemplo, que los preavisos más largos para trabajadores con mayor antigüedad que se regulaban en un convenio colectivo vigente, prohibían cualquier controversia que tuviera por objeto los motivos del despido de esos empleados con mayor antigüedad. La fuerza vinculante de los convenios colectivos puede así derivar hacia un amplio deber de paz, como conoce el derecho de trabajo alemán por obra de la jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo. Si queremos contrarrestar una evolución parecida, sería recomendable permitir a los interlocutores sociales que ellos mismos decidieran sobre la extensión de la eficacia vinculante de los convenios colectivos.

Junto a ello existe la posibilidad de que la jurisprudencia considere la huelga como un supuesto de excepción y como una distorsión del buen orden, y que lo permita, por tanto, sólo como último medio. La jurisprudencia del Tribunal Federal de Trabajo alemán ha desarrollado sobre esta base el llamado principio de proporcionalidad. A su tenor sólo serán lícitas las huelgas cuando todas las posibilidades pensables de negociación hayan sido agotadas y cuando el daño producido con la huelga no sea desproporcionado con el fin perseguido. Qué significa esto exactamente, no se

puede decir con seguridad, teniendo principalmente la función de forzar a los sindicatos a una política de contención, hasta un uso reducido del derecho de huelga. El riesgo a ser demandados, por huelgas no proporcionadas, a una indemnización de daños se considera tanto normalmente, que se cumplen voluntariamente todas las medidas imaginables. El presente texto del artículo 28, 2, no contiene ningún punto de referencia para la construcción de un principio de proporcionalidad, pero no se excluye en la actuación de los jueces. Para evitarlo, en la medida de lo posible, hubiera sido recomendable acentuar expresamente, en el texto de la Constitución, que sólo los trabajadores deciden sobre el momento y la extensión de la huelga.

El texto de la Constitución renuncia comprensiblemente a regular cuestiones tan detalladas como la de los interdictos contra huelgas y la intervención policial contra los huelguistas. Ello se corresponde con lo normalmente usual, de que el texto constitucional se contente con declaraciones de principios. Sin embargo no debe olvidarse que ambas formas sancionatorias pueden ser de central significación para el ejercicio práctico del derecho de huelga. El movimiento sindical americano ha hecho justamente de la prohibición de la «injunction» una reivindicación central y también en la República Federal se discute una regulación de este tipo, sin haber llegado todavía a ser ley. Debería tenerse presente también en el ámbito de la discusión española el conceder una inmunidad de este tipo a la huelga: de la misma forma que la libertad de expresión y de información no puede ser limitada por la censura previa, también debería excluirse que el ejercicio del derecho de huelga pudiera ser impedido previamente mediante un interdicto. La intervención policial debería también estar limitada a los casos en los que existiera un peligro inmediato para la vida o la salud de las personas.

#### IV. EL RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL DEL CIERRE PATRONAL, LIMITE AL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

1. Una limitación de la contramedida del empleador parece tanto más adecuada cuanto que la Constitución concede también al empleador medios de lucha en el artículo 37, apartado 2, bajo los cuales —parece entenderse especialmente el cierre— (cfr. art. 55, 1).

En principio una observación: la garantía constitucional del cierre es en mi opinión una novedad. La Constitución francesa y la italiana sólo garantizan el derecho de huelga, la Constitución alemana y la mayoría de las Constituciones de los Estados alemanes silencian el cierre, y la Constitución del Estado de Hessen lo prohíbe expresamente. El legislador sueco la permite como reacción a la huelga y también la jurisprudencia alemana la acepta: sin embargo no se ha llegado tan lejos como para elevarlo al rango del derecho fundamental constitucional. En el marco de la Carta Social Europea se discute si el artículo 6, número 4, comprende también el cierre entre las medidas colectivas asignadas al empleador.

2. Por lo que se refiere a una valoración político constitucional del cierre, se parte frecuentemente en la discusión del presupuesto falso de que el cierre sería la única contramedida del empleador frente a la huelga. Si en vez de esto intentamos determinar el campo de juego del empleador en la realidad social existente, resultará un cuadro muy distinto.

El empleador tiene en principio la evidente posibilidad, no discutida por nadie, de interrumpir el pago de los salarios durante la huelga y aguardar los acontecimientos posteriores. Ya tal comportamiento pasivo puede ejercer una considerable presión sobre los trabajadores: sin el salario, se sustrae al trabajador individual el único medio de subsistencia y debe vivir de eventuales ahorros y en caso necesario de la beneficencia. Lo cual supone para él típicamente una drástica reducción de su estándar de vida; sus obligaciones de larga duración como las compras a plazos no pueden ya ser cumplidas, el alquiler no puede ser pagado, los gastos de educación de los hijos no pueden tampoco ser asumidos. Las necesidades del momento desde ir al cine hasta comprar comestibles deben reducirse —el individuo queda afectado en forma muy sensible y tangible en su vida diaria y en su personalidad—. Situaciones parecidas no se pueden predicar del empleador. La huelga trae consigo una pérdida de ganancias que puede ser mayor o menor según la naturaleza de la empresa: mientras por ejemplo en los servicios y la prensa se pierden todos los ingresos que fueran posibles durante el tiempo de huelga, en el ámbito de la producción existe a menudo la posibilidad de recuperar las horas perdidas por la huelga y así minorar las pérdidas o incluso evitarlas. En ningún caso resulta sin embargo afectado el empleador en su estándar de vida personal —la huelga afecta en el peor de los casos al balance, pero no al modo de vida personal—. Con esto queda ya patente que la «perseverancia» del empleador trae más perjuicios para el trabajador que para él mismo.

3. El empleador tiene además en muchos casos la posibilidad de repercutir la subida salarial en los precios y con ello anular el resultado. Si los salarios tienen una subida general de un 8 por 100 como término medio y las empresas elevan a continuación los precios en un 10 por 100 entonces ha bajado en unidad el salario en un 2 por 100. Los empleadores mantienen la palanca más larga, incluso aunque renunciaran al cierre.

4. El empleador tiene además la posibilidad en verdad no expresamente garantizada, pero tampoco discutida, de no invertir más en la empresa en huelga como reacción a un conflicto colectivo. Normalmente significa que la empresa afectada se retrasa en el desarrollo tecnológico y con ello también deviene sin interés bajo el punto de vista comercial. En el curso de algunos años puede terminar en la disolución y con ello en la supresión de todos los puestos de trabajo. Tal reacción tiene importancia sobre todo en los grandes consorcios nacionales y multinacionales, que tienen en cuenta también las pérdidas financieras a causa de sus futuras inversiones. La amenaza de una huelga de inversiones no siempre es posible, pero muy bien puede en casos singulares empujar el peso decisivo en favor del empleador.

5. En una serie de supuestos debe tenerse, finalmente, en cuenta también la dislocación productiva. Ello se presenta sobre todo en los sectores donde no se precisa mano de obra cualificada. Podría pensarse en la dislocación de aspectos singulares de la producción; en la producción en la industria textil y electrónica, en los países de sueldos bajos, ya se conoce en la actualidad pero podría venir forzada como reacción a una huelga de larga duración. La amenaza de tal medida podría conducir a una amplia desvaloración del derecho de huelga.

A la vista de este arsenal de armas parece la licitud del cierre una forma de «overkil», como un medio suplementario de cimentar la subordinación del trabajador. El que se sienta comprometido en el progreso social, nunca podrá aceptar el cierre.

## VIII

### LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CONSTITUCION

MIGUEL RODRIGUEZ-PIÑERO

Catedrático Numerario de Derecho del Trabajo  
Universidad de Sevilla

#### I. CONFIGURACION DE LOS SINDICATOS

1. Los términos nuevos en que con la implantación de la democracia se plantean las relaciones laborales, pasan por la aceptación del conflicto y por la admisión de los fenómenos sindicales. En tal sentido puede decirse que éste es el cambio más radical respecto al derecho del trabajo franquista. Este era una mezcla de derecho contractual liberal y de regulación de orden y protección de las relaciones laborales de matiz social-conservador. La armonía impuesta de intereses obrero-patronales y la mística del bien común, habían cortado cualquier posibilidad de emancipación de los trabajadores por medio de su organización y su acción. La libertad sindical fue suprimida sin contemplaciones por el régimen de Franco, y la prohibición de los sindicatos fue implantada con especial severidad, pese a lo cual se dio un resurgir del movimiento obrero tan dificultado y traumático como decidido y militante. Cabría decir en síntesis que la lucha por la libertad sindical es uno de los más importantes factores de movilización frente al régimen y en favor de la democracia, y es esa lucha uno de los factores de politización de las relaciones laborales que caracterizó a éstas a partir de la década de los sesenta.

En consecuencia, más que de un reconocimiento progresivo del hecho sindical, puede hablarse entre nosotros de una ineficacia progresiva del no reconocimiento del hecho sindical, que hizo posible la formación de estructuras sindicales en la clandestinidad que pudieron ya en la fase de transición lograr un espectacular desarrollo en la legalidad, consiguiéndose un grado de organización y de acción muy similar al de muchos países de larga tradición democrática y sindical.

Con lo anterior sólo quiero indicar dos premisas: la primera es la de que la libertad sindical adquiere un significado central en la instauración mediante la Constitución de una sociedad democrática, que conserva