

ARMONIZACIÓN SOCIAL Y DERECHO DE HUELGA: EL MODELO BRITÁNICO DESDE LA PERSPECTIVA ESPAÑOLA

POR JOAQUÍN GARCÍA MURCIA (*) Y CHARLOTTE VILLIERS (*)

SUMARIO: I. Las limitaciones del proceso de armonización social en el contexto comunitario.- II. La resistencia de los Derechos nacionales: las peculiaridades del Derecho inglés desde la perspectiva del Derecho español.- III. La influencia de los factores nacionales en el tratamiento de la huelga.- IV. Modelos de regulación de la huelga: ¿derecho de huelga o libertad de huelga?.- V. Modos de regulación de la huelga: regulación en positivo y regulación por inmunidades.- VI. Definición legal y concepto de huelga: un campo abierto a la experiencia de cada país.- VII. Concepción orgánica y concepción individualista de la huelga.- VIII. Las responsabilidades por daños y perjuicios en el contexto de la huelga.

La creación de la Comunidad Económica Europea supuso, entre otras consecuencias, la puesta en marcha de una política social de dimensión comunitaria, al mismo tiempo que la apertura de un interesante proceso de armonización de los ordenamientos jurídico-laborales de los Estados miembros. Tal proceso, no obstante, no ha sido lineal ni uniforme; ha sufrido, por el contrario, continuos altibajos a lo largo del tiempo, y ha necesitado, por ello mismo, impulsos periódicos por parte de la Comunidad y de los Gobiernos nacionales, a fin de insuflarle renovados bríos en los momentos de parálisis o estancamiento. Los *Programas de Acción Social* de la Comunidad (de 1974, 1984 o 1995, por ejemplo), la *Carta de Derechos Sociales Fundamentales* de 1989, los *Acuerdos y Protocolos de Política Social* complementarios al Tratado de la Unión Europea 1992, o el *Libro Blanco sobre Política Social Europea* de 1994, son buenas muestras de ello (1).

(*) Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Oviedo (España)

(*) School of Law. University of Glasgow (Reino Unido)

Trabajo realizado en el marco del Proyecto de investigación CC-95-SEC-0522, de la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología (CICYT).

(1) Vid. dentro de la bibliografía española, P. L. Gomis, "El Espacio Social Europeo y su evolución de 1981 a 1989", *Política social de la Comunidad Europea*, vol. 1, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989, pp. XXXIII y ss.; M. Colina Robledo, J. M. Ramírez Martínez y T. Sala Franco, *Derecho Social*

A la altura de nuestros días, los efectos de esa acción armonizadora en los ordenamientos nacionales siguen siendo aún bastante limitados. Desde luego, la acción de la Comunidad Europea no ha generado un Derecho laboral europeo, ni tampoco un conjunto de reglas que pudiera actuar como una especie de "derecho común" para las relaciones de trabajo en el conjunto de los países miembros, seguramente porque no entraba entre sus objetivos principales; ni siquiera ha dado lugar a unas mismas líneas de tendencia en el devenir de los ordenamientos nacionales. Sin perjuicio de que en algunos aspectos haya tenido una incidencia nada despreciable, y de que en algunos otros haya sido capaz de proporcionar reglas verdaderamente innovadoras, lo cierto es que por el momento tan sólo ha llevado consigo una primera aproximación en determinadas parcelas de las relaciones de trabajo. El proceso de armonización ha seguido, a la postre, un curso lento y reposado, en buena parte porque sigue tropezando con numerosos obstáculos de forma y de fondo (2).

I. LAS LIMITACIONES DEL PROCESO DE ARMONIZACIÓN SOCIAL EN EL CONTEXTO COMUNITARIO

El primero de esos factores arranca, como es evidente, de las propias características de la política comunitaria en materia social y laboral, que no ha tratado de crear un Derecho nuevo, sino que se ha encaminado, desde su origen, a la eliminación de aquellos obstáculos que pudieran entorpecer la formación de un mercado único y la libre circulación de trabajadores y de productos. Ese objetivo básico explica en buena medida sus posteriores líneas de tendencia, más cercanas al terreno de lo económico o del empleo que a los problemas más típicos y característicos del trabajo asalariado, donde las aportaciones del Derecho comunitario han sido bastante más escasas. Las normas comunitarias, por otra parte, han sido más proclives a marcar directrices a los países miem-

Comunitario, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, pp. 70 ss.; y A. Montoya Melgar, J. M. Galiana Moreno y A. V. Sempere Navarro, *Derecho Social Europeo*, Madrid, 1994. En la bibliografía inglesa, VV. AA., *Modern Law Review*, núm. 54 (1991); B. A. Hepple, *European Social Dialogue - Alibi or Opportunity?*, Institute of Employment Rights, London, 1993; y H. Mosley, "The Social Dimension of European Integration", *International Labour Review*, núm. 129 (1990), pp. 147 ss.

(2) Vid., entre otros, R. Blanpain, *Labour Law and Industrial Relations of the European Community*, Kluwer, Deventer, 1991, pp. 197 ss.; J. M. Galiana Moreno, "El lento camino de gestación de la política social comunitaria: desde el Tratado de Roma a la cumbre de Maastricht", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 58 (1993), pp. 189 ss.; B. Hepple, "European Labour Law: The European Communities", en VV. AA., *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies* (ed. R. Blanpain), Kluwer, Deventer, 1990, pp. 293 ss.; M. Roccella y T. Treu, *Diritto del Lavoro della Comunità Europea*, Cedam, Padova, 1992, pp. 3-30.

bros que a llevar a cabo un auténtico programa de legislación laboral (3); cabría decir que la política social comunitaria no ha propiciado una auténtica convergencia en el plano normativo, sino, más limitadamente, una mínima coordinación entre los distintos ordenamientos nacionales (4).

Los fines de armonización han estado condicionados, además, por el juego de diversas reglas y principios que rigen —en términos generales, pero también en el campo de lo social— la intervención normativa de los órganos de la Comunidad: el requisito de unanimidad en la adopción de determinado tipo de normas, entre ellas buena parte de las que pudieran afectar al núcleo duro de la relación laboral; la atribución de carácter mínimo ("condiciones mínimas") a las reglas procedentes de dicha intervención normativa; la exigencia de respeto a las "condiciones y regulaciones técnicas existentes" propias de cada Estado miembro de la Unión; y la consagración expresa del llamado "principio de subsidiariedad" para el desarrollo de la acción comunitaria en "los ámbitos que no sean de su competencia exclusiva", en virtud del cual la Comunidad interviendrá "sólo en la medida en que los objetivos de la acción pretendida no puedan ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros" (art.3B TUE) (5). Todo ello, como es fácil de colegir, deja amplios márgenes para la normativa nacional, que goza de un alto grado de prioridad en su confrontación con las normas propiamente comunitarias (6).

Otros obstáculos proceden, no ya de la política comunitaria, sino de las "condiciones" y la realidad social y económica de cada país. Como es fácil de comprender, la existencia de estructuras normativas muy hechas y consolidadas ofrece resistencia a la introducción de nuevos esquemas de regulación y, en concreto, a los criterios de armonización derivados de las directivas y reglamentos comunitarios. Al mismo tiempo, la situación socio-económica y laboral

(3) Vid. S. del Rey Guanter, "Principios y tendencias en el Derecho social comunitario", VV. AA., *II Jornadas sobre la Comunidad Europea*, Universidad de Sevilla, 1994, pp. 177 ss.

(4) Vid. F. Pérez de los Cobos, *El Derecho Social comunitario en el Tratado de la Unión Europea*, Civitas, Madrid, 1994. Sobre el concepto de "convergencia" en materia laboral, bien es verdad que aplicado a un contexto diferente, A. O. Goldin y S. Feldman, "Relaciones colectivas de trabajo en el Mercosur (sobre una hipótesis de convergencia)", *Revista Relasur*, 1995, pp. 47 ss.

(5) Vid. T. Stein, "El principio de subsidiariedad en el Derecho de la Unión Europea", *Revista de Estudios Políticos*, núm. 90 (1995); y J. M. de Aeilza Carvajal, "El principio de subsidiariedad en la construcción de la Unión Europea", *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 45 (1995).

(6) Vid. S. Sciarra, "Il dialogo fra ordinamento comunitario e nazionale del lavoro: la contrattazione collettiva", *DLRI*, núm. 4 (1992), pp. 732 ss.; S. Simitis, "Europeizzazione e rinazionalizzazione del Diritto del Lavoro?", *DLRI*, núm. 64 (1994), pp. 648 ss.; M. Rodríguez-Piñero, M. E. Casas Baamonde y F. Valdés Dal-Ré, "La incertidumbre de lo social en el mercado único", *RL*, núm. 1 (1993); y L. Parejo Alfonso, "La política y el Derecho sociales de la Unión Europea", *Política social internacional y europea*, MT, Madrid, 1996, pp. 277 ss.

de cada país no siempre es permeable a los cambios proyectados por las instituciones y órganos de Gobierno de la Comunidad (7). Pero es que a estos factores que pueden provocar rechazos y resistencias, en buena medida ajenos a la capacidad de acción de los respectivos poderes públicos, hay que unir en muchos casos las tomas de posición y las acciones directas de los Gobiernos nacionales, que no siempre se ajustan a los objetivos y postulados marcados por la Comunidad. Todo ello hace que el proceso de armonización, además de ser limitado, se desarrolle con intensidad variable en el seno de los diferentes socios comunitarios, y que sus correspondientes ordenamientos laborales ofrezcan distintos grados de convergencia (8).

Con toda probabilidad, el ejemplo más paradigmático de esta desigual recepción de los objetivos de armonización en materia social lo representa el Reino Unido, que ocupa una posición muy particular en el concierto comunitario, bastante alejada de las pautas habituales en el resto de miembros de la Comunidad Europea. Ello se debe a razones de muy variada índole, comprensibles y plenamente justificables en muchos casos, como sucede con la peculiaridad de su sistema jurídico; pero en conjunto ha dado lugar a una pronunciada actitud de reserva ("euroescepticismo") frente al proceso de construcción europea y, en particular, frente a la ampliación y profundización del Derecho social comunitario. Tal actitud ha quedado patente, sin ir más lejos, en el proceso de elaboración de la Carta de Derechos Sociales Fundamentales (1989), en la firma del Protocolo y el Acuerdo de Política Social anexos al Tratado de la Unión Europea (1992), o en el momento de aprobación de buena parte de las Directivas de desarrollo de esos textos programáticos (9). En alguna ocasión ha provocado, incluso, la impugnación jurisdiccional de normas comunitarias dirigidas a la totalidad de los Estados miembros (10).

(7) Vid. para los sistemas de protección social, M. Ferrera, "Le quattro Europe sociali tra universalismo e selettività", *DLRI*, núm. 67 (1995), pp. 402 ss.

(8) Vid. R. Blanpain, B. Hepple, S. Sciarra y M. Weiss, "Derechos sociales fundamentales: propuestas para la Unión Europea", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 74 (1995), pp. 873 ss.

(9) Entre ellas, la Directiva 94/45/CE, de 22 de septiembre de 1994, sobre constitución de "comités de empresa europeos" o procedimientos de información alternativos en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, y la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre "permisos parentales". Vid. en general, Lord Wedderburn, "La Carta Social en Gran Bretaña: Derecho del Trabajo... ¿y tribunales laborales?", *Los derechos laborales en Gran Bretaña y Europa* (selección de artículos traducidos por Y. Valdeolivas), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994, pp. 495 ss.; y B. Hepple, "The Future of Labour Law", *Industrial Law Journal*, núm. 4 (1995), pp. 303 ss.

(10) Por ejemplo, en el caso resuelto por la sentencia del TJCE de 12 de noviembre de 1996, acerca del procedimiento (unanimidad o mayoría) seguido para la aprobación de la Directiva 93/104/CE, de 23 de noviembre de 1993, sobre ordenación de determinados aspectos del tiempo de trabajo.

Es una actitud que, por contraste, no suele apreciarse en otros países comunitarios, al menos con tanta crudeza e intensidad. En particular, no ha sido ésta la actitud generalmente adoptada por el Estado español, que desde su ingreso en la Comunidad Europea en 1986 ha apoyado, incluso con notables muestras de entusiasmo, no sólo las propuestas de unión política, económica y monetaria, sino también los proyectos de intervención en el terreno laboral y de expansión de la política social comunitaria, así como la aprobación de nuevas normas dirigidas a las relaciones de trabajo, sin poner obstáculos, si ello fuera necesario, al trasvase de competencias normativas en favor de las instituciones europeas (11).

II. LA RESISTENCIA DE LOS DERECHOS NACIONALES: LAS PECULIARIDADES DEL DERECHO INGLÉS DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO ESPAÑOL

La capacidad de recepción del Derecho comunitario, y, por consiguiente, la aptitud para participar a fondo en el proceso de armonización jurídico-laboral, están muy condicionadas, de todas formas, por la fisonomía y los principios informadores de cada ordenamiento nacional. Y no cabe duda de que, desde este punto de vista, el Reino Unido juega con cierta desventaja. Su sistema jurídico presenta, en efecto, notables diferencias en comparación con los sistemas tradicionales de los países de la Europa continental, entre ellos España. Como es sabido, si éstos suelen adscribirse por lo general a la tradición romanista y al sistema de "Derecho civil" (*Civil Law*), el Derecho inglés ha seguido un proceso de formación muy particular y ha sentado sus bases sobre el "Derecho común" (*Case Law* o *Common Law*), fraguado en los tribunales y construido al amparo de los precedentes jurisprudenciales (12).

(11) Tal actitud se ha dejado notar, por ejemplo, en los informes y documentos dados a conocer con motivo de la primera Presidencia española en la Comunidad. Vid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Política social de la Comunidad Europea*, Vol. 1, Madrid, 1989. Dicha posición tampoco ha impedido, bien es cierto, más de una condena al Estado español por falta de trasposición de Directivas; la última de ellas en la sentencia TJCE de 26 de septiembre de 1996, a propósito de diversas Directivas de seguridad y salud en el trabajo.

(12) Vid. O. Kahn-Freund, *Trabajo y Derecho* (traducción a cargo de J. M. Galiana Moreno de la edición de 1983 de *Labour and the Law, Sweet and Maxwell*), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987, pp. 67 ss. El lector español cuenta también con otras aportaciones de interés: M. Alonso Olea, "Estudio Preliminar" a la obra de J. L. Gayler, *Derecho Industrial* (traducción de J. de la Quintana y Oriol), Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965, y J. M. Galiana Moreno, *El contrato de trabajo en el Derecho inglés*, Bosch, Barcelona, 1978, pp. 15 ss. Sobre las diferencias entre el sistema inglés y los sistemas habituales en la Europa continental, vistas desde el proceso de formación del contrato de trabajo, puede consultarse B. Veneziani, "The Evolution of the Contract of Employment",

Ese original proceso de formación ha dejado sentir sus efectos, claro está, en la regulación de las relaciones de trabajo. Es muy probable que los orígenes del Derecho laboral inglés presenten concomitancias con el nacimiento del Derecho del Trabajo en los restantes países industrializados. La *cuestión social*, y la consiguiente aparición de las llamadas leyes de fábricas, de normas protectoras del trabajo de mujeres y menores, o de instrumentos de garantía de la asociación sindical y de las medidas de conflicto laboral, son desde luego acontecimientos típicos en la fase de nacimiento de los ordenamientos laborales modernos, prácticamente sin excepción (13). Sin embargo, la forma concreta de articular esas respuestas y, sobre todo, su modo de plasmación en textos jurídicos, han ido variando en cada país, y han ido concediendo su sello particular a cada ordenamiento.

El Derecho laboral inglés se ha ido elaborando, como todo su sistema jurídico, a partir de las decisiones judiciales; como gráficamente se ha dicho, es un Derecho creado "a remolque del procedimiento" (14). A diferencia de lo que ha sido moneda corriente en otros países, no parece que haya existido en los orígenes de la legislación laboral inglesa ninguna clase de programación científica de la que hubiera podido surgir un código laboral o industrial o, al menos, una regulación específica y mínimamente sistematizada sobre el contrato de trabajo, a diferencia de lo que ocurrió en España y en la mayor parte de los países de nuestro entorno (15).

Su peculiar proceso de formación, como no podía ser de otra manera, ha otorgado al Derecho laboral inglés rasgos muy particulares. Una primera consecuencia de esta intensa influencia del *common law* es el papel predominante del contrato de trabajo, y del acuerdo entre las partes en definitiva, en la regulación de la relación laboral. En términos generales, el contrato de trabajo cons-

tituye la fuente principal de derechos y obligaciones de las partes; de ahí que se haya podido decir, y se diga con frecuencia, que el Derecho laboral inglés es "individualista", en cuanto gira alrededor de ese microcosmos que es el contrato de trabajo (16).

La posición estelar del contrato no significa que no existan leyes específicas sobre las relaciones de trabajo. Pero tal legislación ni es tan extensa y sistemática, ni cumple un papel tan destacado, como en la generalidad de los países de la Europa continental, entre ellos, quizá más que ningún otro, España. Curioso es, desde este punto de vista, el sentido que dentro del Derecho inglés tiene la expresión *legislation*, que no remite a un sistema legal propiamente dicho, sino a la existencia de un conjunto de leyes, más o menos numeroso según sus diferentes estadios históricos, con las que se ha tratado de atender fines muy concretos y a veces coyunturales. Tal conjunto de leyes se ha centrado sobre todo en dos frentes de las relaciones de trabajo, y ha desempeñado, esencialmente, una doble función.

Por una parte, ha actuado y viene actuando todavía como "legislación básica" o legislación de condiciones mínimas en favor de los trabajadores (*regulatory legislation*), de la que suelen derivarse derechos básicos para el trabajador (*floor of basic rights*), traducidos fundamentalmente en condiciones mínimas de seguridad y salud en las instalaciones y centros de trabajo, y en ciertas limitaciones para los poderes del empresario, por ejemplo, y señaladamente, en caso de despido. Tal legislación también actúa, eventualmente, como regulación complementaria de lo pactado por las partes, para rellenar sus *lacunae* (17). Por otra parte, ha jugado como "legislación auxiliar", esto es, como legislación que proporciona incentivos y medios de apoyo a la actividad sindical y a la negociación colectiva (*auxiliary legislation*), papel que se ha desarrollado, a su vez, en dos dimensiones.

en B. Hepple (ed.), *The Making of Labour Law in Europe*, Mansell Publishing, London, 1986, pp. 31 ss. (hay traducción española, a cargo de J. Rodríguez de la Borbolla: *La formación del Derecho del Trabajo en Europa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994).

(13) Vid. la perspectiva comparada en P. Pic, *Traité élémentaire de législation industrielle: les lois ouvrières*, Arthur Rousseau, París, 1930 (séptima edición; hay traducción española: *Tratado elemental de legislación industrial* a cargo de J. J. de Urquiza, Editorial Reus, Madrid, 1942); M. Alonso Olea, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1994 (quinta edición), pp. 301 ss.; y B. Hepple, "Introduction", VV. AA., *The Making of Labour Law in Europe* (ed. B. Hepple), Mansell Publishing, London, 1986, pp. 6 ss. Para el sistema español, vid. también A. Martín Valverde, F. Rodríguez-Sañudo y J. García Murcia, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1995, pp. 64 ss.

(14) Vid. Galiana Moreno, *El contrato de trabajo en el Derecho inglés*, cit., p. 17.

(15) Sin perjuicio de que en alguno de ellos (Italia o Alemania, por ejemplo), en vez de aprobarse una Ley de contrato de trabajo propiamente dicha, se utilizara a tales efectos el Código Civil. Sobre el caso alemán, J. García Murcia, "La ley de contrato de trabajo en Alemania: una tarea aún pendiente", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 65 (1994).

(16) Para una aproximación al conjunto del sistema puede consultarse la obra de P. Davies y M. Freedland, *Labour Legislation and Public Policy*, Clarendon Press, Oxford, 1993 (de la que contamos con una amplia recensión de O. Fernández Márquez, "Legislación laboral y política social en el reino Unido", *RL*, núm. 11, 1996, pp. 84-105). El lector español cuenta también con traducciones de algunas obras básicas sobre el Derecho inglés. A las obras, ya citadas, de J. L. Gayler (*Derecho Industrial*) y de O. Kahn-Freund (*Trabajo y Derecho*), pueden añadirse las siguientes: Lord Wedderburn, *Los derechos laborales en Gran Bretaña y Europa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994 (selección de artículos y conferencias traducidos por Y. Valdeolivas), y B. Weekes, M. Mellish, L. Dickens y J. Lloyd, *Relaciones industriales y limitaciones de la legislación en Gran Bretaña*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987 (obra realizada desde una perspectiva de relaciones laborales y traducida por M. L. Vázquez). Es de gran utilidad, asimismo, la monografía de J. M. Galiana Moreno, *El contrato de trabajo en el Derecho inglés*, cit.

(17) Por ejemplo, la *Health and Safety at Work Act*, de 1974, establece los deberes del empresario en materia de seguridad en el trabajo; y la *Employment Protection (Consolidation) Act*, de 1978, determina la indemnización a que tiene derecho el trabajador en caso de despido "desleal".

De un lado, y como función más típica en las primeras etapas del sistema británico de relaciones industriales, la legislación ha tratado de sostener e impulsar la autonomía colectiva, concediendo inmunidades y garantías a los sindicatos y otras representaciones colectivas para limitar o excluir la vigencia de las normas del Derecho general o común (*Common Law*) y, en particular, las responsabilidades dimanantes del mismo. Es ésa una técnica de regulación que ha dado lugar a una especie de "legislación negativa" (*negative law*), en tanto que su finalidad principal ha sido poner coto a reglas que de otro modo habrían resultado de aplicación. Tal manera de proceder ha permitido decir, tratando de expresar gráficamente esa realidad, que en el Derecho laboral inglés no hay propiamente "derechos positivos" (o positivizados), sino más bien "libertades" o "inmunidades" para actuar y ejercitar acciones colectivas, a diferencia de lo que normalmente ocurre en la Europa continental (18).

De otro lado, la "legislación auxiliar" ha tratado de impulsar abiertamente la actividad de negociación colectiva, sobre todo mediante estímulos indirectos (*indirect inducements*). Tal práctica se ha llevado a cabo, principalmente, a través de leyes que se declaran a sí mismas "secundarias" o supletorias de los convenios colectivos y que, en consecuencia, rigen en defecto de éstos. Son leyes que abordan directamente la regulación de determinados aspectos de la relación laboral (especialmente, la materia salarial), estableciendo incluso estándares o condiciones mínimas, pero que al mismo tiempo tienen previsto pasar a un segundo plano desde el momento en que se alcancen acuerdos colectivos sobre esas materias (19).

Con ese tipo de legislación se está reconociendo, a la postre, que la negociación colectiva ha sido y sigue siendo el verdadero nervio en la regulación de las condiciones de trabajo dentro del sistema anglosajón. Principio básico en el Derecho laboral inglés ha sido, en efecto, el de autorregulación de trabajadores y empresarios, tradicionalmente conocido, con afortunada expresión, como *laissez-faire* colectivo, que ha condicionado en buena medida la producción legislativa en ese país y que no debe olvidarse, desde luego, a la hora de valorar aquella posición inicial del contrato de trabajo (20).

(18) Vid. P. Davies y M. Freedland, *Labour Legislation and Public Policy*, cit., Capítulo II.

(19) Vid., dentro de la legislación más reciente, la *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* de 1992 (que ha condensado lo dispuesto en diversas leyes anteriores: *Trade Union and Labour Relations Act* de 1974, *Trade Union Act* de 1984, *Employment Act* de 1980, *Employment Act* de 1982 y *Employment Act* de 1990) o la *Trade Union Reform and Employment Rights Act* de 1993. Ciertamente, la legislación sindical o sobre la acción colectiva no ha sido unidireccional; también ha sido vista a veces como legislación intervencionista y limitadora de la acción sindical (*restrictive function*), crítica que se ha recrudecido en los últimos años. Vid. B. Hepple, "The Future of Labour Law", cit., pp. 307 ss.

(20) Vid. P. Davies y M. Freedland, *Labour Legislation and Public Policy*, cit., pp. 8 ss.

Aunque nunca es fácil, ni recomendable, hacer afirmaciones absolutas y de carácter general, quizá debieran destacarse tres grandes características si hubiera que hacer una síntesis apresurada del Derecho laboral inglés: su asentamiento sobre el principio de libertad formal de contratación, sus limitaciones desde el punto de vista de la intervención legal, y su confianza en las posibilidades de la organización y acción colectiva de los trabajadores para paliar esas lagunas y, eventualmente, esos aparentes déficits de protección.

Bien es verdad que en las últimas décadas —a partir, sobre todo, del *Informe Donovan* de 1968— se vienen desarrollando numerosos debates sobre la conveniencia de intensificar el grado de intervención legal, o de pasar a la positivización de los derechos colectivos básicos. Pero de momento al menos, dentro del sistema inglés no es posible encontrar los bloques típicos y tradicionales de la legislación laboral de los países continentales; sin perjuicio de cambios puntuales o de coyuntura, sigue apostando por los principios tradicionales de abstención de la ley y de preferencia de la negociación colectiva en la regulación de las condiciones de trabajo, esto es, por el sistema que, como ya hemos dicho, empezó a conocerse como *laissez faire* colectivo (21).

Es claro que el Derecho del Trabajo español se ha confeccionado sobre principios parcialmente diferentes y ha dado lugar a un panorama normativo bien distinto. Por de pronto, como todo el Derecho español, y como ha sucedido por lo general en los países de nuestro entorno más inmediato, es un sistema normativo que se inserta en una tradición jurídica distinta. De un lado, se adscribe a la tradición que, procedente del Derecho romano —conjugada, bien es cierto, con el Derecho autóctono de cada país y, en su caso, con el Derecho canónico— se expandió por los países de la Europa continental y dio lugar a lo que habitualmente se conoce como sistema de *Civil Law*. De otro lado, pertenece al núcleo de países que partiendo de las concepciones racionalistas y sistemáticas en boga desde los siglos XVIII y XIX, pusieron en marcha la tarea de codificación del Derecho, a fin de crear cuerpos de leyes formuladas con carácter abstracto y general, y sistematizadas con arreglo a criterios "racionales", a los que debía someterse el juez a la hora de resolver los litigios (22).

Inevitablemente, pues, la formación del Derecho laboral español iba a seguir un curso en el que pueden advertirse importantes elementos de contraste respecto del Derecho inglés. El primero de ellos es que, influido seguramente por esa tradición racionalista, el ordenamiento laboral en España comenzó su

(21) Vid. Lord Wedderburn, "El informe de la Comisión Real Donovan: el final de una era", *Los derechos laborales en Gran Bretaña y Europa*, cit., pp. 53 ss., y "La Carta Social en Gran Bretaña: Derecho del Trabajo. . . ¿y tribunales laborales?", cit., pp. 498 ss. Vid. también B. Hepple, "The Future of Labour Law", cit., pp. 320 ss., y P. Davies/M. Freedland, *Labour Legislation and Public Policy*, cit., p. 8 y ss. y 238 y ss.

(22) Vid. F. Tomás y Valiente, *Manual de Historia del Derecho español*, Tecnos, Madrid, 1986, especialmente pp. 180, 465 y 599 ss.

andadura bajo una cierta programación científica (23). Bien es verdad que ello no derivó en un proceso de codificación similar al que tuvo lugar en otros sectores del ordenamiento, como el civil o el penal; ya fuese por la necesidad de dar respuestas urgentes a la *cuestión social*, ya fuese por la precariedad y el escaso desarrollo de nuestras relaciones industriales, dio lugar más bien a intervenciones normativas de carácter puntual y contenido limitado. En cualquier caso, la labor legislativa pronto se encaminó a la elaboración de una normativa específica sobre el contrato de trabajo y la relación laboral, desgajada de la legislación civil y aplicable a la generalidad de las relaciones de trabajo; normativa que comienza a fraguarse en el cambio de siglo, que fructifica especialmente en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, y que viene representada hoy en día por el Estatuto de los Trabajadores (ET) (24).

De otro lado, es un sistema que optó desde muy temprano por técnicas de regulación escasamente apreciadas en la tradición inglesa. Optó, por una parte, por una decidida intervención legal en las relaciones de trabajo, con las consiguientes limitaciones para el entendimiento directo entre trabajadores y empresarios y, desde el plano normativo, para la producción de normas paccionadas. Y optó también, por otra parte, por el reconocimiento directo (bien es verdad que de modo paulatino, y con frecuentes altibajos e incluso retrocesos) de los derechos laborales básicos, incluidos los de alcance colectivo. Dejando de lado algunos precedentes de menor alcance, este proceso de reconocimiento legal de

(23) El estudio de la "cuestión social" y la preparación de las primeras leyes dirigidas a las relaciones de trabajo fueron encargadas a instituciones creadas *ex profeso*, que tuvieron su expresión más significativa en la Comisión de Reformas Sociales creada en 1883 o en el Instituto que con esa misma denominación vino a sustituirla en los primeros años del siglo XX. Vid. A. Buylla, A. Posada y L. Morote, *El Instituto del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986 (reproducción facsímil de la obra original, de 1902); Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Reformas Sociales. Información oral y escrita publicada de 1889 a 1893* (ed. de S. Castillo), Madrid, 1985; J. I. Palacio Morena, *La institucionalización de la reforma social en España (1883-1924)*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1988; y M. D. de la Calle, *Comisión de Reformas Sociales, 1883-1903*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989.

(24) Vigente hoy en día en su versión de 1995, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Para la formación y evolución del sistema laboral español puede consultarse A. Martín Valverde, "La formación del Derecho del Trabajo en España", en VV. AA., *La legislación social en la historia de España: de la revolución liberal a 1936*, Congreso de los Diputados, Madrid, 1987, en la que también pueden consultarse los textos más importantes hasta el año 1936. Sobre los principios inspiradores y las claves ideológicas en este proceso de formación, J. Montalvo Correa, *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1975; A. Montoya Melgar, *Ideología y lenguaje en la legislación laboral de España (1873-1978)*, Civitas, Madrid, 1992; y M. C. Palomeque López, *Derecho del Trabajo e ideología*, 5ª ed., Tecnos, Madrid, 1995.

los derechos laborales tuvo sus primeras expresiones significativas, como se sabe, en la *Ley de huelgas y coligaciones* de 1909, y en la *Ley de asociaciones profesionales* de 1932.

Otras tres grandes características podrían predicarse del Derecho del Trabajo español, siempre bajo esta perspectiva de contraste con el Derecho inglés. Desde el punto de vista de las fuentes de regulación, convendría destacar su inclinación a colocar el contrato de trabajo en una posición claramente subordinada a la ley y al convenio colectivo, y a restringir al máximo su papel en la determinación de las condiciones de trabajo. Desde el punto de vista de las relaciones colectivas de trabajo, es significativo su propósito de promover la organización sindical y la acción colectiva, pero también de dirigir y controlar el funcionamiento del sistema de relaciones laborales. Y, en fin, desde el punto de vista de la aplicación del Derecho y la resolución de litigios laborales, ha sido tradicional su confianza en el papel de la Administración pública y de los tribunales de trabajo, bien es verdad que conjugada en los últimos tiempos con la promoción de mecanismos voluntarios de solución de los conflictos de trabajo (25).

III. LA INFLUENCIA DE LOS FACTORES NACIONALES EN EL TRATAMIENTO DE LA HUELGA

Esas diferencias de formación y configuración jurídica se dejan ver en los más variados aspectos de las relaciones de trabajo y, en particular, en la regulación de la huelga. No es ésta, además, una parcela en la que haya tenido mucha incidencia el Derecho social comunitario ni en la que se hayan producido grandes avances desde el punto de vista del proceso de armonización social. Frente a otros terrenos en los que se ha logrado un apreciable nivel de armonización, la huelga y, en general, el conflicto colectivo de trabajo, son instituciones laborales en las que ni se ha producido ni parece que vaya a producirse una decidida intervención del Derecho comunitario; son instituciones que siguen mostrando, por ése pero también por otros muchos motivos, grandes divergencias de regulación de unos países a otros, aun dentro de la Unión Europea.

Tales diferencias se deben, en primera instancia, a la adaptabilidad de la huelga a las características de cada sistema, según sus modos de producción, su nivel de desarrollo, sus vicisitudes históricas o sus sensibilidades sociales y

(25) Vid. A. Martín Valverde, "La formación del Derecho del Trabajo en España", cit., y "Las transformaciones del Derecho del Trabajo en España (1976-1984) y la Ley 32/1984 de Reforma del Estatuto de los Trabajadores", VV. AA., *Comentarios a la nueva legislación laboral*, Tecnos, Madrid, 1985. Vid. también, entre otras obras generales, M. Alonso Olea y M. E. Casas Baamonde, *Derecho del Trabajo*, Universidad Complutense, Madrid, 1995; y A. Martín Valverde, F. Rodríguez-Sañudo y J. García Murcia, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1995.

políticas. La huelga es, desde luego, un fenómeno presente y crucial en todos los sistemas modernos de relaciones de trabajo (26), pero, al mismo tiempo, presenta en cada uno de ellos características propias, que se dejan sentir en sus más variados aspectos: en sus fines y objetivos, en sus modalidades o formas de desarrollo, en los sujetos que habitualmente intervienen en su organización y convocatoria, o, en fin, en sus consecuencias para la relación laboral. En realidad, las nociones de "conflicto laboral", "huelga" o "acción industrial", aun teniendo un importante poso común, pueden remitir y remiten de hecho a realidades muy distintas en cada país, según la tradición y la evolución particular de su correspondiente sistema de relaciones laborales (27).

Las divergencias también se deben a la diferente actitud adoptada por los poderes públicos de cada país frente al conflicto industrial y la huelga. Es verdad que, como ya dijimos a propósito de los orígenes de los ordenamientos laborales, y como veremos con mayor atención en el próximo epígrafe, las primeras formas de tratar el conflicto industrial fueron comunes prácticamente a todos los países industrializados. En esa primera fase, correspondiente en términos generales a los dos primeros tercios del siglo XIX, la huelga y las restantes medidas de conflicto laboral fueron contempladas con moldes similares en todos los países, pues en todos ellos venían a constituir, a fin de cuentas, un ilícito criminal del que podían derivarse tanto responsabilidades penales como, en su caso, responsabilidades contractuales y de tipo patrimonial.

Sin embargo, desde finales del siglo XIX y, sobre todo, a partir de los primeros años del siglo XX, dio comienzo un proceso de cambio respecto de esa situación original. En términos generales puede advertirse a partir de esos momentos una actitud distinta por parte de los poderes públicos hacia el conflicto industrial, que condujo, como manifestación común, a la despenalización (de hecho o de derecho) de los actos de convocatoria y organización de la huelga y, en consecuencia, a su admisibilidad dentro del ordenamiento, por una u

(26) Vid. R. Ben-Israel, "Introduction to Strikes and Lock-outs: a Comparative Perspective", *Bulletin of Comparative Labour Relations*, núm. 29 (1994), p. 1.

(27) Vid. B. Aaron, "Methods of industrial action: courts, administrative agencies and legislatures", B. Aaron/K. W. Wedderburn, *Industrial Conflict. A comparative Legal Survey*, Longman, London, 1972, pp. 70 ss.; R. Birk, "The Law of Strikes and Lock-outs", VV. AA., *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*, cit., Vol. I, pp. 265 ss., y "Il conflitto industriale: la disciplina giuridica degli scioperi e delle serrate", VV. AA., *Diritto del lavoro e Relazioni Industriali nei Paesi industrializzati ad economia di mercato* (ed. M. Biagi y R. Blanpain), Vol. I, Maggioli, Rimini, 1991, pp. 405 ss.; O. Clarke, "Industrial Conflict: Perspectives and Trends", *op. cit.*, Vol. II, pp. 179 ss.; y VV. AA., *Strikes and lock-outs in Industrialised Market Economies* (ed. R. Blanpain), *Bulletin of Comparative Labour Relations*, núm. 29 (1994). Sobre la experiencia y el uso de la huelga y las acciones de conflicto en los distintos sistemas europeos, "P. K. Edwards y R. Hyman, "Strikes and Industrial Conflict: Peace in Europe?", VV. AA., *New Frontiers in European Industrial Relations*, Blackwell, Oxford, 1994, pp. 250 ss.

otra vía. Pero, al mismo tiempo, ese proceso tuvo una evolución particular en cada país, de acuerdo con su grado de desarrollo industrial, sus tradiciones y sus sensibilidades; y dio como resultado, en definitiva, una regulación diferenciada de la huelga y el conflicto laboral.

Las diferencias en la regulación de la huelga se deben, en fin, a la peculiar evolución de cada ordenamiento laboral. No cabe duda de que la huelga constituye hoy en día una de las instituciones básicas dentro del Derecho del Trabajo, y por ello mismo su configuración legal es fiel reflejo de los principios inspiradores y de las líneas de evolución del correspondiente sistema jurídico-laboral; la fisonomía del Derecho del Trabajo, dicho más claramente, influye en buena medida en la regulación de la huelga, lo cual ha dado lugar, por ejemplo, a que en aquellos sistemas en los que la ley juega un papel muy limitado tal fenómeno carezca prácticamente de regulación, o que sea tratado, a lo sumo, a través de inmunidades o excepciones a las reglas generales sobre responsabilidad, como es el caso del Reino Unido. Al mismo tiempo, la huelga, por su significación social y sus profundas repercusiones en la relación de trabajo, se sitúa sin duda alguna entre aquellas instituciones que son capaces de condicionar la configuración y estructura del correspondiente ordenamiento laboral, profundizando así aquellas diferencias iniciales.

Todos esos factores han conducido, a la postre, a que la regulación de la huelga y los conflictos de trabajo haya ido cristalizando de manera distinta en cada país. Pocas posibilidades de corrección de ese estado de cosas tuvo la puesta en marcha de la Comunidad Europea, y pocas parece que van a tener los pasos que se vienen dando en los últimos años en el proceso de armonización social, como ya hemos apuntado. Más bien podría decirse que la situación del Derecho comunitario en esta materia es un nuevo factor de dispersión, por la práctica ausencia de reglas sobre los conflictos colectivos de trabajo. Es cierto que la *Carta de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores* de 1989 se ha referido directamente a esa materia, ya que reconoce de manera expresa el "derecho a recurrir, en caso de conflicto de intereses, a acciones colectivas", entre las que ha quedado recogido, explícitamente, el "derecho de huelga" (art. 13).

Pero se trata de un reconocimiento de efectos limitados, por varias razones. En primer término, por su misma formulación, que se hace en términos excesivamente vagos y carentes de precisión, cosa que ocurre, por lo demás, con la mayor parte de los derechos mencionados en la Carta (28). En segundo lugar, porque el acento se ha puesto más bien en otros derechos colectivos, como los de libertad sindical o negociación colectiva, lo que ha hecho que el derecho de

(28) Vid. F. Valdés Dal-Ré, "La Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales", VV. AA., *El Espacio Social Europeo*, Lex Nova, Valladolid, 1991, pp. 17 ss. En general, J. L. Monereo Pérez, "Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales de los trabajadores", I y II, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núms. 56 (1992) y 57 (1993); y S. González Ortega, "La Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores", AA. VV., *Política Social internacional y europea*, MT, Madrid, 1996, pp. 316 ss.

huelga quede muy difuminado. Y en tercer lugar, porque a diferencia de esos otros derechos y, en especial, de la negociación colectiva y el diálogo social, el reconocimiento del derecho de huelga no ha venido acompañado de medidas complementarias ni de mecanismos de apoyo e impulso (29).

Por lo demás, tal reconocimiento del derecho de huelga en la Carta de derechos sociales fundamentales tiene escasa virtualidad armonizadora, por diferentes motivos. De un lado, porque se reconoce "sin perjuicio de las obligaciones resultantes de las reglamentaciones nacionales y de los convenios colectivos", dando así una especie de primacía a las opciones del Derecho nacional y consagrando, en definitiva, el modo de hacer tradicional. Y de otro lado, porque su actual formulación poco añade, en lo que se refiere a su contenido y alcance, al proceso de reconocimiento de los derechos laborales colectivos que desde muchos años atrás ya se venía experimentando en la mayoría de los Estados miembros (30).

IV. MODELOS DE REGULACIÓN DE LA HUELGA: ¿DERECHO DE HUELGA O LIBERTAD DE HUELGA?

La consideración y el tratamiento de la huelga por parte de los poderes públicos ha seguido históricamente un interesante proceso en el que se suelen distinguir, para sintetizar, tres grandes etapas: la de represión penal ("huelga-delito"), la de permisividad o tolerancia ("huelga-libertad") y la de reconocimiento y tutela ("huelga-derecho") (31). Superada ya aquella primera fase de represión, a partir de finales del siglo XIX y primeros del siglo XX la huelga fue legalizada prácticamente en todos los países industrializados; en esos años empezó a ser incluida, además, en las declaraciones de derechos y en buen número de normas internacionales (32). Pero ha variado notablemente tanto el procedimiento seguido

(29) Vid. R. Blanpain, *Labour Law and Industrial Relations of the European Community*, cit., pp. 54 ss.; y M. Roccella y T. Treu, *Diritto del Lavoro della Comunità Europea*, cit., pp. 311 ss.

(30) Vid. R. Blanpain, B. Hepple, S. Sciarra y M. Weiss, "Derechos sociales fundamentales: propuestas para la Unión Europea", cit., pp. 874 ss.

(31) La clasificación procede de la obra clásica de P. Calamandrei, "Sinificato costituzionale del diritto di sciopero", *Rivista Giuridica del Lavoro*, 1954, I, pp. 221 ss. En la doctrina española ha sido recogida y reelaborada por A. Martín Valverde, "Regulación de la huelga, libertad de huelga y derecho de huelga", VV. AA., *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Colegio de Abogados, Murcia, 1978; y F. Durán López, *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*, Universidad de Sevilla, 1978. En la doctrina inglesa, Lord Wedderburn, "El derecho de huelga: la posible existencia de un parámetro europeo", cit., pp. 389 ss.

(32) Vid. por ejemplo la Carta Social Europea de 1961, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, y la Carta de Derechos Sociales Fundamentales de la Unión Europea de 1989. También el Convenio de la OIT núm. 87 ampara el derecho de huelga, según la interpretación oficial del mismo.

como las fórmulas utilizadas para dar vía libre a esa medida de presión, en función de las características y la tradición de cada país; ha variado, dicho de otra forma, el grado de protección de la huelga, que en unos casos se parece más al estadio de "huelga-libertad" que al de "huelga-derecho" (33).

Conviene tener presente, desde este punto de vista, que la fase de "huelga-libertad" vino a significar la superación de la etapa de las prohibiciones genéricas y las reglas punitivas; pero, al mismo tiempo, mostraba cierta incapacidad de la ley para romper con la tradicional subordinación de la huelga a los compromisos adquiridos mediante el contrato de trabajo. Este escollo sólo podía salvarse dando a la huelga la condición de derecho en sentido estricto, y dotándola de suficientes medios de tutela frente a posibles ataques, especialmente frente a eventuales reacciones del empleador. Por ello mismo, la fase de "huelga-libertad" actuó en muchos países como paso previo a la etapa de "huelga-derecho", si bien, también es cierto que en ocasiones no logró traspasar esos umbrales (34).

Las opciones de regulación de la huelga han venido basculando, a la postre, entre el reconocimiento directo del derecho y la previsión de inmunidades y garantías en favor de quienes utilizan esos instrumentos de presión, para poder hacer frente a posibles demandas de responsabilidad. Si en muchos países la huelga ha sido reconocida expresamente como derecho, a veces dentro del catálogo de derechos constitucionales, en algunos otros, en cambio, ha sido legalizada de manera indirecta, ya sea mediante un sistema específico de garantías e inmunidades, ya sea mediante el paraguas protector de la libertad sindical. De esa forma, aunque haya dejado de ser ilícito sancionable por los poderes públicos, no siempre ha conseguido sobreponerse al juego de intercambios propio del contrato de trabajo.

El Derecho español quizá sea de los más avanzados, al menos desde un punto de vista formal, en el reconocimiento expreso del derecho de huelga, seguramente por su tradición jurídico-positiva y por el momento de aprobación del vigente texto constitucional (1978). Lo cierto es que el artículo 28.2 de la Constitución reconoce el "derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses", situándolo entre los "derechos fundamentales y libertades públicas", precisamente los que gozan de mayor tutela y protección dentro de nuestro sistema. Desde un punto de vista sistemático, conecta con los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y conflicto colectivo, lo cual le otorga, junto a su naturaleza de derecho subjetivo, una notable dimensión colectiva, como un instrumento de acción y defensa colectiva de los trabajadores (35).

(33) Vid. una perspectiva comparada en R. Blanpain (dir.), *Strikes and Lock-outs in Industrialized Market Economies*, Bulletin of Comparative Labour Relation, núm. 29 (1994).

(34) Vid. R. Ben-Israel, "Introduction to Strikes and Lock-outs: a Comparative Perspective", cit., pp. 8-9.

(35) Vid. J. L. Monereo Pérez, "La huelga como derecho constitucional: la técnica específica de organización jurídico constitucional de la huelga", *Temas Laborales*, núms. 27 y 28 (1993).

Como ya dijimos, a falta de desarrollo expreso en normas postconstitucionales, la regulación específica de este derecho se recoge aún en el DLRT de 1977, norma preconstitucional que fue adaptada a los nuevos principios por una abundante jurisprudencia constitucional y ordinaria (36).

A diferencia del Derecho español, el Reino Unido no tiene una Constitución escrita en la que pudiera consagrarse el derecho de huelga. En el Derecho inglés ni siquiera hay un derecho de huelga reconocido por escrito. Ello se debe a la especial evolución que, desde el punto de vista jurídico, ha seguido el conflicto industrial. Vale la pena recordar que la legalización de la huelga se produjo a través de un sistema de garantías e inmunidades frente a los responsabilidades que se podían exigir de acuerdo al *common law*; sistema que se inició en 1875 y que protegía a los convocantes y organizadores de las huelgas, esto es: a los sindicatos (u otros sujetos colectivos), pero no a los trabajadores. Tal sistema supuso, y supone aún hoy, que los sindicatos tienen libertad de huelga, lo que les permite convocar estas medidas sin excesivas limitaciones legales (bien es verdad que con ciertos condicionamientos, agravados en los últimos años) (37); pero, en todo caso, los huelguistas siguen sin tener una protección propiamente dicha dentro del contexto del contrato de trabajo.

Ello significa, a la postre, que la ausencia al trabajo por causa de huelga constituye en principio un incumplimiento del contrato, y que el trabajador, en consecuencia, puede ser sancionado por el empresario. Al mismo tiempo, el trabajador despedido por esa causa no puede reclamar frente a la decisión empresarial argumentando que se trata de despido improcedente (desleal), salvo que acredite que otros trabajadores en igual situación no fueron despedidos, o que a otros de los que fueron despedidos se les ofreció una oferta de recolocación, a diferencia de su caso (38).

Por todo ello, a pesar de los esfuerzos de la jurisprudencia (39), en la práctica no puede decirse que exista un derecho de huelga garantizado; más que de un derecho con respaldo legal habría que hablar de un "derecho social"; derecho que, además, sufrió importantes limitaciones con la llegada del Gobierno Conservador en el año 1979 (40). Las consecuencias de esta situación son graves para los huelguistas, pues sólo con un reconocimiento expreso del derecho

(36) Dentro de ese acervo jurisprudencial destaca, como es sabido, la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril. Vid. M. Alonso Olea, "la regulación actual del derecho de huelga", *REDT*, núm. 7 (1981).

(37) Vid. B. Hepple, "The United Kingdom", *Bulletin of Comparative Labour Relations*, núm. 29 (1944), pp. 181 ss.

(38) Vid. *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* de 1992, S. 238 (1) y (2). Desde la doctrina española, J. Martínez Girón, "La huelga laboral: la experiencia inglesa y norteamericana", cit., p. 699.

(39) Vid. por ejemplo, la sentencia de Lord Wright en el caso *Crofter Hand Woven Harris Tweed v Veitch* [1942], Appeal Cases 435, p. 463, en la que se declaró que "el derecho de huelga es esencial para las negociaciones colectivas".

(40) Vid. B. Hepple, "The United Kingdom", cit., pp. 182 ss.

de huelga, más allá de una mera libertad tolerada por su empresario, el trabajador puede contar con la protección adecuada en las situaciones de conflicto industrial. Como se ha dicho en alguna ocasión, si se reconociera constitucionalmente el derecho de huelga ninguna obligación contractual podría impedirlo, ya que el contrato tiene que someterse a los derechos fundamentales (41).

Esta situación normativa podría chocar, por otra parte, con las líneas básicas del Derecho internacional. Cabría sostener, y así se ha hecho en más de una ocasión, que el Reino Unido incumple varios Tratados internacionales de los que ha sido parte, como declaró el *Report of the Application of Conventions* de 1989 (42). Sin embargo, no es fácil abordar jurídicamente ese supuesto incumplimiento, y menos aún sancionarlo; sobre todo, porque la OIT no prevé sanciones efectivas para los casos de incumplimiento por parte de un Estado miembro, sino que limita su actividad a la elaboración de informes y recomendaciones (43).

V. MODOS DE REGULACIÓN DE LA HUELGA: REGULACIÓN EN POSITIVO Y REGULACIÓN POR INMUNIDADES

Como hemos dicho, mientras que en algunos países se optó por el reconocimiento directo del derecho en favor de los sujetos destinatarios, en otros se optó más bien por la eliminación de los obstáculos que pudieran alzarse frente a la utilización de la huelga. La admisión de la huelga osciló, en definitiva, entre los modelos de "huelga-derecho" y "huelga-libertad", con la consiguiente diferenciación a la hora de darle el correspondiente tratamiento normativo: regulación expresa, directa o "en positivo", que ha supuesto normalmente el reconocimiento del derecho y la plasmación de su alcance y contenido; frente a regulación indirecta o "en negativo", que permite la utilización de ese mecanismo de presión pero que no lo eleva formalmente a la categoría de derecho ni acota directamente sus contornos (44).

De la opción por uno u otro modelo puede depender la respuesta concreta a muchas de las cuestiones que habitualmente giran alrededor de la huelga: las

(41) Vid. Lord Wedderburn, "Una nueva política jurídico-laboral: entre la inmunidad y los derechos positivos", *Los derechos laborales en Gran Bretaña y Europa*, cit., pp. 113 ss.

(42) Vid. Lord Wedderburn, "El derecho de huelga: la posible existencia de un parámetro europeo", cit., pp. 383 ss.

(43) Vid. por ejemplo el Informe del Comité de Expertos de la OIT de 1992, examinado por Damian Brown y Aileen McColgan, "UK Employment Law and the International Labour Organisation; The Spirit of Cooperation?", *Industrial Law Journal*, núm. 21 (1992), pp. 265-279.

(44) Vid. A. Martín Valverde, "Regulación de la huelga, libertad de huelga y derecho de huelga", VV. AA., *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Colegio de Abogados, Murcia, 1978, pp. 89 ss.

formas y modalidades de huelga amparadas por el ordenamiento, la titularidad del derecho, los requisitos de forma y procedimiento, los procedimientos de control o verificación de la legalidad de la huelga (admisión o no de interdictos o acciones de paralización de la huelga *ex ante*), los efectos de la huelga sobre el contrato de trabajo, las facultades empresariales durante la huelga (sustitución de trabajadores, despidos, etc.), o, en fin, la determinación y distribución de responsabilidades frente a posibles reclamaciones por daños o perjuicios. El tratamiento concreto de cada una de estas cuestiones es, a la postre, lo que concede un sello particular a la normativa sobre la huelga en cada país.

Como ya vimos, el reconocimiento directo del derecho de huelga y su consagración expresa en normas de carácter general ha sido una opción corriente y generalizada en los países industrializados de nuestro entorno, aunque no todos ellos hayan procedido a una regulación expresa y detallada de tal derecho. Ambas circunstancias (reconocimiento del derecho y regulación específica de su alcance y contenido) se dan, en cualquier caso, en España, que quizá sea uno de los ejemplos más paradigmáticos en este sentido, seguramente por su tradicional tendencia a la regulación directa y detallada de los fenómenos laborales.

La regulación de la huelga en España es un fenómeno con antecedentes muy tempranos. Al menos desde el año 1901 se conocen propuestas de regulación, y ya en el año 1909 fue aprobada una regulación legal aplicable al conjunto de las relaciones de trabajo (Ley de 27 de abril de 1909 de *huelgas, obligaciones, y paros patronales*). Esta primera regulación estuvo vigente hasta bien entrada la década de los años treinta, bien es verdad que con diversas vicisitudes y con el complemento de otras variadas previsiones legales (45).

Con la implantación del Régimen franquista (a partir del año 1936, según las vicisitudes de la Guerra) esa tendencia legal sufrió un corte brusco. Fueron suprimidos los derechos colectivos de los trabajadores y fue derogada la legislación correspondiente, de tal manera que la huelga volvió a ser, ante todo, un ilícito penal. De todas formas, desde los años sesenta, al hilo de la liberalización económica y social de dicho Régimen, fueron legalizándose ciertas formas de conflicto colectivo de trabajo mediante un paulatino proceso legal que culminó con el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo de 1977 (DLRT), norma que en la actualidad sigue regulando la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo de trabajo.

(45) Vid. J. García Murcia, "La protección del Estado y de los intereses de la comunidad frente al conflicto colectivo de trabajo", *Revista de Política Social*, núm. 147 (1985), y "Una mirada ocasional a la evolución histórica del derecho de huelga: el Real Decreto de 23 de marzo de 1917 sobre conflictos colectivos de trabajo en compañías concesionarias de servicios públicos", *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid*, núm. 17 (1994). El texto de la ley, y de algunos proyectos anteriores, puede consultarse en VV. AA., *La legislación social en la historia de España: de la Revolución liberal a 1936*, Congreso de los Diputados, Madrid, 1987.

La aprobación de la Constitución de 1978 supuso la consagración constitucional del derecho de huelga, y su inclusión entre los derechos fundamentales y las libertades públicas (art.28.2) (46). Por ser el texto constitucional expresión de un contexto político y social plenamente democrático, muy diferente del vigente hasta ese momento, tal precepto hacía una llamada al legislador para la aprobación de una nueva ley de huelga, en sustitución de la anterior normativa (47). Dicha previsión, sin embargo, no ha podido ser cumplimentada hasta el momento, pese a que durante los últimos años se han presentado a tal efecto numerosos proyectos (48). Sigue vigente, pues, el DLRT de 1977, si bien revisado por la jurisprudencia constitucional y adaptado a los nuevos principios políticos y constitucionales (49).

La legalización de la huelga en el Reino Unido ha seguido, en cambio, un procedimiento muy singular, en el que cabe apreciar dos acontecimientos fundamentales. Por un lado, la supresión de las responsabilidades penales, que tuvo lugar a partir de los años setenta del siglo pasado mediante sucesivas intervenciones legales. Por otro, la neutralización de las responsabilidades civiles derivadas del *Common Law*, mediante un sistema de garantías e inmunidades (*immunities*) en favor de los sindicatos y otros posibles organizadores de una huelga o "acción industrial" (*industrial action*) (50). La legalización de la huelga en el Reino Unido fue, pues, el resultado de una larga lucha sindical, que en primer término hubo de enfrentarse a las restricciones de tipo penal y, poste-

- (46) El artículo 28. 2 de la Constitución de 1978 reconoce "el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses", añadiendo que la ley que regule su ejercicio habrá de establecer "las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad". Vid. A. Martín Valverde, "El derecho de huelga en la Constitución de 1978", *Revista de Política Social*, núm. 121 (1979).
- (47) Vid. L. E. de la Villa Gil, "Algunas reflexiones para la regulación legal de la huelga", VV. AA., *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del Profesor G. Bayón Chacón*, Tecnos, 1980; y C. Palomeque López, "Los dos debates políticos sobre la promulgación de una nueva ley de huelga y la estrategia diferenciada de los sindicatos", *Relaciones Laborales*, núm. 12 (1992).
- (48) El último de ellos en el año 1993. Vid. VV. AA., *El derecho de huelga. Seminario hispano-alemán*, Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, núm. 17 (1994); y I. García-Perrote, *El proyecto de ley orgánica de huelga de 1993: la huelga en los servicios esenciales de la comunidad como telón de fondo*, Universidad de Cantabria, 1993.
- (49) En especial, mediante la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril. Vid. F. J. Matía, T. Sala, F. Valdés y J. Vida, *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, Civitas, Madrid, 1982. Para un balance más extenso de la jurisprudencia constitucional sobre huelga, vid. A. Baylos Frau, "Diez años de jurisprudencia constitucional: el derecho de huelga", en M. R. Alarcón, *Constitución y Derecho del Trabajo (1981-1991)*, Pons, Madrid, 1992, pp. 293 ss.
- (50) *Conspiracy and Protection of Property Act* de 1875 y *Trade Disputes Act* de 1906.

riormente, a las limitaciones derivadas del "Derecho común" tradicional, que permitía la exigencia de responsabilidades civiles con ocasión de la huelga (51).

No ha existido ni existe en el Reino Unido un código sobre huelga o conflictos colectivos de trabajo. Pese a las propuestas de las últimas décadas de proceder al reconocimiento directo de esos derechos, y de proporcionarles una regulación positiva, la *industrial action* se sigue regulando por un peculiar sistema en el que se mezclan decisiones judiciales y preceptos legales; preceptos que no siempre están concordados y que contemplan el fenómeno huelguístico desde perspectivas muy particulares y diversas. Un importante papel en la regulación del conflicto laboral sigue recayendo, así pues, sobre el *Common Law*, en el que sigue teniendo asiento, por ejemplo, una institución tan característica como el interdicto de paralización de la huelga.

Es cierto que desde 1980 parece incrementarse la intervención legal, aunque también es verdad que no se trata propiamente de una regulación del derecho, sino más bien de una intervención con fines restrictivos, en el sentido de reducir inmunidades, limitar los supuestos de huelga legal (reduciendo así el alcance de la *golden formula*, o "fórmula de oro") (52) y de imponer mayores requisitos a los convocantes y organizadores de la huelga. Es una intervención legal, así pues, que no va encaminada a resolver supuestas deficiencias del *Common Law*, sino a proteger otros intereses distintos de los que se persiguen con la huelga (53).

Como es natural, el peso que aún mantiene el *Common Law* en esta materia y, en particular, el carácter individualista que en términos generales presenta la legislación inglesa sobre el contrato de trabajo, tienen consecuencias importantes para la regulación de la huelga. De hecho, aunque ésta se desarro-

(51) Vid. F. Schmidt, "Industrial Action: the role of trade unions and employers' associations", *Industrial Conflict. A Comparative Legal Survey*, cit., pp. 2 ss. El sentido y alcance de las voces *immunities*, *industrial action* y *trade dispute* puede consultarse en M. Terry y L. Dickens, *European Employment and Industrial Relations Glossary: United Kingdom*, Sweet and Maxwell, London, 1991. El lector español cuenta con numerosos estudios en lengua castellana, en unos casos traducidos (Lord Wedderburn, "La nueva política jurídico-laboral: entre las inmunidades y los derechos positivos", *Los derechos laborales en Gran Bretaña y Europa*, cit., pp. 127 ss.; R. Simpson, "El derecho a la huelga y la normativa en Gran Bretaña", *Temas laborales*, núm. 25 (1992), pp. 58 ss.), y en otros elaborados por autores españoles (J. Martínez Girón, "La huelga laboral: experiencias inglesa y norteamericana", *Actualidad laboral*, núm. 39 (1992), pp. 694 ss.).

(52) Vid. el sentido de la expresión en M. Terry y L. Dickens, *European Employment and Industrial Relations Glossary: United Kingdom*, Sweet and Maxwell/Office for Official Publications of the European Communities, 1991, p. 96.

(53) Vid. R. Simpson, "El derecho a la huelga y la normativa en Gran Bretaña", *Temas laborales*, núm. 25 (1992), pp. 58 ss.; y Lord Wedderburn, "El derecho de huelga: la posible existencia de un parámetro europeo", *Los derechos laborales en Gran Bretaña y Europa*, cit., p. 390.

lle como acción colectiva, los tribunales la suelen contemplar desde una perspectiva meramente individual, atendiendo sobre todo a la relación individual entre el trabajador y su empleador. A la postre, esa posición de partida ya encierra en sí misma importantes limitaciones para el ejercicio de la huelga, que puede tener, y tiene con frecuencia, consecuencias funestas desde la perspectiva del contrato de trabajo y, consiguientemente, efectos perjudiciales para el trabajador huelguista.

Las consideraciones anteriores pueden dar la impresión de que existen muchas diferencias de método y concepción entre los ordenamientos inglés y español en el tratamiento de la huelga, y así sucede en efecto. Pero, como suele ocurrir, tal apreciación debe matizarse. No ha de perderse de vista, a este respecto, que a veces las diferencias entre distintos sistemas jurídicos son más aparentes que reales: es verdad que presentan ropajes o fórmulas aparentemente distintas, pero suelen ofrecer en el fondo respuestas equiparables, más que nada porque los problemas que se suscitan en el ámbito de las relaciones de trabajo son en muchos casos similares o incluso coincidentes (54).

Estas matizaciones son aplicables por supuesto al caso específico de la huelga. Si bien se mira, pueden encontrarse semejanzas apreciables entre las respuestas que para este concreto aspecto de las relaciones de trabajo aportan unos y otros sistemas, aunque procedan de cauces diferentes o se obtengan mediante técnicas distintas. Hay, además, algunos rasgos que son comunes a todo sistema y que, por ello mismo, podría decirse que constituyen elementos estructurales en la regulación de la huelga y los conflictos de trabajo. Uno de ellos es sin duda la tendencia a la autorregulación, constatable, en mayor o menor grado, en cualquier sistema de relaciones laborales. Otro es el papel de la jurisprudencia, muy significativo en la generalidad de los países (55).

Como es sabido, la autorregulación en las huelgas y conflictos colectivos significa, a la postre, el encauzamiento de tales medidas de presión conforme a reglas emanadas de la autonomía colectiva. Es verdad que puede y suele presentar distintas variedades, desde la autorregulación pura y simple, esto es, la regulación a través de reglas o códigos estrictamente sindicales, hasta la autorregulación negociada (entre empresarios y representantes de los trabajadores) o la llamada "autorregulación mixta" (combinada con la intervención normativa del Estado). Es verdad, igualmente, que puede y suele aparecer con distinta intensidad según el tipo de huelga y el tipo de intereses afectados, básicamente, según se trate del sector privado de la economía, de servicios públicos o de servicios esenciales para la comunidad. Pero, en cualquier caso, aparezca con una u otra variedad, tenga mayor o menor presencia a lo largo del conflicto, lo cierto es que constituye un rasgo común a la práctica totalidad de sistemas: está

(54) Vid. Galiana Moreno, *El contrato de trabajo en el Derecho inglés*, cit., p. 20.

(55) Vid. F. Durán López, "Forma de realización de la huelga: referencia especial a la huelga ilegal y a los actos abusivos distintos de la huelga", AA. VV., *Estudios sobre la huelga*, Acarl, Madrid, 1992, pp. 66 ss.; y J. Matía Prim, *El abuso del derecho de huelga*, CES, Madrid, 1996, pp. 53 ss.

presente en gran medida en el sistema inglés, y también lo está, aunque sea en dosis mucho más reducidas, en el sistema español (56).

Otro rasgo común a todos los sistemas es el notable papel de la jurisprudencia en el tratamiento del conflicto laboral. La interpretación jurisprudencial, en efecto, suele ser imprescindible en todos los países para el conocimiento de las reglas que rigen las huelgas y los conflictos colectivos de trabajo, con independencia de que, por la especial conformación de cada sistema, arranque en unos casos directamente del Derecho común o, como en otros muchos ocurre, de las cláusulas constitucionales o de la legislación específica sobre huelga. El papel de la jurisprudencia es notorio, desde luego, en el sistema inglés, que, sin perjuicio de alguna previsión legal, viene a confiar en los jueces el tratamiento de la huelga. Es menos aparente en el sistema español, en tanto que ha optado por una regulación positiva de la huelga; pero también aquí es bastante apreciable, y quizá cada vez lo sea en mayor medida.

Como vemos, la regulación de la huelga en el sistema español se sigue recogiendo en el DLRT de 1977. Tal disposición legal tiene, sin embargo, dos flancos débiles desde el punto de vista normativo. De una parte, es una disposición preconstitucional, que está pendiente, en consecuencia, de un continuo contraste con la Constitución, tarea que se se lleva a cabo normalmente en el momento de su aplicación y que corresponde, como es natural, a los jueces. De otra, es una norma incapaz de atender, al menos adecuadamente, todos los problemas que plantea el ejercicio del derecho de huelga en una sociedad como la actual, mucho más compleja y diversificada, no sólo desde el punto de vista económico, sino también desde el punto de vista social e ideológico, de lo que cabía esperar en el momento histórico en que aquella disposición legal fue elaborada. La legislación, por ello, ofrece múltiples lagunas y deficiencias (sobre todo, a la hora de determinar el alcance concreto del derecho de huelga o de precisar sus consecuencias para el contrato de trabajo), que han de ser atendidas continuamente por los tribunales, hasta el punto de que hoy en día la regulación de la huelga no se puede conocer y manejar en España si no se acompaña del extensísimo acervo jurisprudencial que se ha generado a su alrededor.

De ahí que en España, al igual que en el Reino Unido, la regulación de la huelga haya de extraerse, a fin de cuentas, de una especie de combinación entre los mandatos legales y las decisiones jurisdiccionales. Lo cual pone de relieve, dicho sea de paso, que el componente jurisprudencial en el Derecho moderno es insoslayable, en cualquier país y en cualquier sistema; y que el Derecho que realmente se pone en práctica no depende tan sólo de su estricta formulación legal, sino también, puede que incluso en mayor medida, de la interpretación judicial y de los valores tradicionalmente asumidos por los jueces (57).

(56) Vid. en general, F. Durán López, *Autorregulación de servicios mínimos en huelgas y paros laborales*, Junta de Andalucía, Sevilla, 1988.

(57) Vid. Lord Wedderburn, "La nueva política jurídico-laboral: entre las inmunidades y los derechos positivos", cit., pp. 136 ss.

La relevancia de la jurisprudencia en el tratamiento de la huelga es, por lo demás, una constante en la práctica totalidad de países de nuestro entorno, incluso en aquellos que optaron en su momento por un reconocimiento expreso de ese derecho. Téngase en cuenta que una de las características más comunes en esta materia, dentro del contexto de la Europa comunitaria, es la ausencia de una legislación específica de huelga, con la consiguiente atribución a los jueces de un papel estelar en el tratamiento del conflicto industrial. Papel que no ha llegado a desaparecer, ni mucho menos, allá donde se ha procedido a la regulación directa de todos o algunos aspectos de la huelga (58).

VI. DEFINICIÓN LEGAL Y CONCEPTO DE HUELGA: UN CAMPO ABIERTO A LA EXPERIENCIA DE CADA PAÍS

Desde el punto de vista de los hechos o de la realidad normada, la definición y el concepto de huelga permiten, en primer término, identificar la fisonomía, el alcance y los posibles efectos de esa medida de conflicto. Desde el punto de vista del Derecho permite, además, la valoración jurídica del fenómeno correspondiente, toda vez que, como regla general, los ordenamientos legales restringen su tutela y los correspondientes medios de protección a determinadas medidas de conflicto; restringen su tutela, por decirlo de otra forma, a las huelgas que responden al "tipo" legal, esto es: a las que cumplen determinados requisitos impuestos o presupuestos por la ley. De la mayor o menor amplitud de esta definición legal de huelga dependerá, a fin de cuentas, que la protección de la ley alcance a mayor o menor número de medidas de conflicto, o, desde la perspectiva inversa, que una determinada "acción industrial" tenga unas consecuencias u otras para la relación de trabajo.

No es fácil, sin embargo, encontrar un concepto unívoco y cerrado de huelga, ni siquiera haciendo abstracción de su posible regulación jurídica. En la doctrina, por huelga suele entenderse la acción concertada que implica cesación en el trabajo, que trata de presionar al empresario y que busca satisfacciones ligadas al trabajo. Pero es imposible encontrar acuerdo sobre las manifestaciones concretas que puede tener esa acción concertada (especialmente, si nos referimos a modalidades tan particulares como el "trabajo lento", el rechazo de horas extras, el "trabajo a reglamento", u otras por el estilo), o sobre los fines que concretamente puede perseguir (económicos, políticos, sociales, etc.), para que merezca o no la denominación de huelga (59).

(58) Vid. algunos trazos de esa situación normativa en A. Jeammaud, "Diez años de Derecho del Trabajo en Francia", *RL*, núm. 1/2 (1996), p. 220; U. Romagnoli, "Tras el crepúsculo, un nuevo Derecho", *RL*, núms. 1/2 (1996), pp. 171 ss., y U. Zachert, "La evolución del Derecho laboral en Alemania en los últimos diez años", *RL*, núms. 1/2 (1996), pp. 202 ss.

(59) Vid. R. Ben-Israel, "Introduction to Strikes and Lock-outs: a Comparative Perspective", cit., p. 11; R. Birk, "The Law of Strikes and Lock-outs", cit., p. 266-268.

Si nos trasladamos al plano jurídico, estas dificultades se acrecientan. De hecho, varían considerablemente de unos países a otros las medidas de conflicto o de presión laboral que se consideran admisibles y las que, ya sea por su finalidad, ya sea por sus consecuencias para la empresa o para terceros, se consideran fuera de la ley. Quizá por ello, y por la dificultad de formularla con validez general e intemporal, no es habitual que los ordenamientos jurídicos consagren una definición de huelga, ni siquiera en aquellos países que cuentan con una regulación expresa de esa institución; el concepto de huelga, o, en su caso, el alcance y contenido del derecho de huelga, suelen pertenecer más bien al reino de los conceptos jurisprudenciales y doctrinales.

El ordenamiento español no ofrece una definición de huelga propiamente dicha, si bien proporciona un buen número de pistas para determinar qué se entiende por huelga, o al menos por huelga lícita o legalmente admitida. Por de pronto, exige que la huelga se lleve a cabo mediante "la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados" (art.7.1 DLRT), partiendo así, como ha señalado la doctrina y la jurisprudencia, de la noción clásica de huelga, como cesación colectiva y concertada en la prestación de servicios dirigida a la defensa de los intereses propios de los trabajadores (60). A ello añade algunas otras indicaciones de interés, que tratan de dar respuesta a las cuestiones que habitualmente se plantean desde el punto de vista de la legalidad de la huelga: de qué modo puede ejercitarse ese derecho, con qué fines y objetivos se puede ejercitar, y qué requisitos de forma y procedimiento han de cumplirse.

Respecto de lo primero, la ley española especifica las acciones de conflicto que se consideran abusivas, por entrañar costes desproporcionados (61). En primer término, exige que el derecho de huelga se ejercite sin ocupación del centro de trabajo u otras dependencias de la empresa por los huelguistas (art.7.1 DLRT), lo cual, aunque no significa su prohibición absoluta, supone muchas limitaciones para las huelgas con ocupación de locales (62). Y, adicionalmente, considera abusivas las "huelgas rotatorias", las "huelgas realizadas en sectores estratégicos" y las "huelgas de celo o a reglamento" (art.7.2 DLRT), acciones de conflicto que, según la jurisprudencia constitucional, se presumen ilícitas (mediante presunción *iuris tantum*) en cuanto pueden romper el equilibrio de costes implícito en el ejercicio del derecho de huelga, generando costes desproporcionados para la empresa (63). Modalidad particular es la "huelga

(60) Vid. sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril. En la doctrina, A. Ojeda Avilés, *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 1995, pp. 426 ss.; C. Palomeque López, *Derecho Sindical Español*, Tecnos, Madrid, 1994, pp. 276 ss.

(61) Vid. J. Matía Prim, *El abuso del derecho de huelga*, cit., pp. 66 ss.

(62) Vid. I. García-Perrote, *La huelga con ocupación de lugar de trabajo*, Akal, Madrid, 1981.

(63) Vid. J. García Blasco, *El derecho de huelga en España: calificación y efectos jurídicos*, Bosch, Barcelona, 1983, pp. 50 ss.; M. E. Casas Baamonde, "Las huelgas atípicas en el ordenamiento jurídico español (o huelgas marginadas del tipo del derecho, constitucional y legal, de huelga)", *Revista Española de Derecho del*

intermitente", distinta de las anteriores y por tanto lícita, pero que podría ser declarada abusiva si llegara a generar esa clase de daños (64).

Respecto de lo segundo, se declaran ilegales las "huelgas políticas", las "huelgas de solidaridad o simpatía" y las que tienen por objeto alterar lo pactado en convenio colectivo (art.11 DLRT). Si bien, todas estas causas de ilegalidad han sido muy matizadas por la jurisprudencia: se admiten, por ejemplo, las huelgas que suponga presión a los poderes públicos en materia socioeconómica, o las huelgas de solidaridad que de alguna manera rinda beneficios a los huelguistas; y gozan de licitud, asimismo, las huelgas que, teniendo relación con un convenio colectivo, no presupongan su incumplimiento, sino exigir al empresario el cumplimiento de lo pactado o pedir una revisión por un cambio sustancial de las circunstancias reinantes en el momento de la negociación (65).

Respecto de lo tercero, en fin, se declaran ilegales las huelgas que incumplan o contravengan los requisitos de forma y procedimiento exigidos por la ley o los convenios colectivos (art.11 DLRT). Ha de tenerse en cuenta, a estos efectos, que la legislación española sobre huelga es relativamente intervencionista, en cuanto exige para su validez comunicación preavisada de la convocatoria de huelga, nombramiento de un "comité de huelga" para la gestión del conflicto, fijación de servicios de mantenimiento y seguridad en las empresas afectadas, prestación de servicios mínimos en caso de que la huelga afecte a los servicios esenciales de la comunidad, etc. La legalidad de la huelga depende, a la postre, del cumplimiento (más o menos estricto, según ha matizado la jurisprudencia constitucional) de dichos trámites y requisitos (66).

El Derecho inglés tampoco contiene una definición de huelga, mucho menos una definición que se aplique con carácter universal a toda situación de conflicto. El concepto de huelga en el sistema británico gira alrededor de las nociones de *industrial action* y *trade dispute*, esto es: acción colectiva de los trabajadores desarrollada frente al empresario para presionarle acerca de las condiciones de empleo. Pero las mismas nociones de "acción industrial" y de

Trabajo, núm. 24 (1985); y F. Durán López, "Formas de realización de la huelga: referencia especial a la huelga ilegal y a los actos abusivos distintos de la huelga", VV. AA., *Estudios sobre la huelga*, Acarl, Madrid, 1992, pp. 61 ss.

(64) Vid. sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de diciembre de 1982. En la doctrina, T. Sala Franco y I. Albiol Montesinos, *Derecho Sindical*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, p. 482.

(65) Vid. G. Barreiro González, "Ensayo crítico sobre la paz laboral en el convenio colectivo con especial referencia a su carácter inmanente", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 4 (1980); S. del Rey Guanter, *Negociación colectiva y paz laboral*, Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social, Madrid, 1984; F. J. Matía Prim, "Negociación colectiva y derecho de huelga. Deber y pactos de paz", VV. AA., *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994, pp. 75 ss.

(66) Vid. A. Martín Valverde, F. Rodríguez-Sañudo y J. García Murcia, *Derecho del Trabajo*, cit., pp. 386 ss.

“disputa laboral” son lo suficientemente vagas e imprecisas como para que hayan surgido tradicionalmente agudas controversias acerca de si una determinada acción encaja o no en el concepto de huelga (67).

Por ello mismo, lejos de ese pretendido carácter abstracto y universal, el concepto de huelga ha de extraerse de los criterios dados por los tribunales al examinar las consecuencias del conflicto para el contrato individual de trabajo y la supuesta responsabilidad del trabajador por incumplimiento o por conducta desleal (68). En ese sentido, la jurisprudencia viene definiendo la huelga como “una parálisis en concierto del trabajo con la intención de mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, o para manifestar una protesta sobre una cosa, o para ayudar a otros trabajadores” (69).

Con todo, el papel de la ley en la definición de la huelga no es de pura abstención. Existen algunas reglas sobre las acciones que se consideran ilegales, sobre los requisitos que han de revestir las huelgas o sobre los efectos de una acción ilegal; indicaciones que, por cierto, desde los años ochenta son de claro sentido restrictivo, pues han añadido limitaciones al desarrollo de las *industrial action*. Algunas de estas reglas se refieren a situaciones particulares de conflicto. Una de ellas es la que se recoge en la Section 246 de la *Trade Union and Labour Relations Consolidation Act (TULR(C)A 1992*, que, a los efectos de aplicación de la Section 238 de esa ley, como diremos más adelante, prohíbe al trabajador pedir la calificación de “despido desleal” cuando el despido tiene lugar durante una huelga. Pues bien, a tales efectos se define la huelga como una “cesación concertada en el trabajo”.

A veces se ha tomado como una especie de definición general la regla que aparece en el apartado 13, párrafo 24, de la *Employment Protection (Consolidation) Act 1978*, que contiene una noción de huelga con el fin de determinar si hay o no continuidad en el empleo (70). Con todo, es una definición prevista para un supuesto muy específico, de tal manera que, aunque es posible referirse a ella fuera de ese contexto, no es vinculante en otras posibles circunstancias (71).

(67) Vid. el posible significado de esas voces en M. Terry y L. Dickens, *European Employment and Industrial relations Glossary: United Kingdom*, cit., pp. 107 y 197.

(68) Vid. Bob Hepple, “The United Kingdom”, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, número dedicado monográficamente a *Strikes and Lockouts in Industrialized Market Economies*, Kluwer, 1994, p. 181-198, especialmente p. 183, y, para el debate general sobre la definición de la huelga y otras formas de acción industrial, pp. 183-185.

(69) Lord Denning en la sentencia del caso *Tramp Shipping Corporation v Greenwich Marine Inc.* [1975] *Industrial Cases Reports* 261, p. 266.

(70) Vid. K. D. Ewing, *The Right to Strike*, Clarendon Press, Oxford, 1991, p. 4.

(71) Vid. *Coates v Modern Methods and Materials Ltd* [1982] *Industrial Relations Law Reports* 318 (CA); *McCormick v Horsepower Ltd* [1981] *Industrial Relations Law Reports* 217 (CA).

En cualquier caso, la inexistencia de un concepto general de huelga origina sobre todo dos problemas. De un lado, no hay certeza sobre las acciones o conductas que pueden englobarse en tal medida de conflicto. De ahí que parte de la doctrina incluya en su definición de huelga otras formas de acción industrial que aunque presentan una configuración distinta, tienen muchas veces, conforme al Derecho inglés, las mismas consecuencias que esa acción de conflicto, como el trabajo lento (*go-slow*) o el trabajo “a reglamento” (*work-to-rule*) (72).

De otro lado, obliga a los tribunales a una aplicación muy casuística de ese concepto, y a decidir si existió o no huelga ante fenómenos de dudosa calificación; así, por ejemplo, en la jurisprudencia aparecen casos en que un *work to rule* se asimila a incumplimiento del contrato (73). También les obliga a determinar si se trata o no de huelga a la hora de decidir la aplicación o no de reglas muy variadas y específicas; tal ocurre, por ejemplo, a propósito de la aplicación de la Section 238 de *TULR(C)A*, que, como ya anunciamos, dispone que el trabajador no puede reclamar que su despido sea declarado “desleal” si está en huelga a la hora del despido (74).

VII. CONCEPCIÓN ORGÁNICA Y CONCEPCIÓN INDIVIDUALISTA DE LA HUELGA

La adopción de un concepto amplio o un concepto limitado de huelga, su consideración como simple libertad o como derecho, o la manera de proceder a su reconocimiento (como derecho positivizado o, simplemente, mediante la previsión de un sistema de garantías e inmunidades), no son las únicas opciones importantes en la regulación de la huelga. Cuestión de suma relevancia es, asimismo, la que se plantea acerca de si el ejercicio de la huelga ha de reservarse a los sindicatos (o, a lo sumo, a una “representación profesional” de los trabajadores), si el derecho correspondiente se debe reconocer en exclusiva a los trabajadores, o, en fin, si las facultades inherentes al mismo deben atribuirse, de modo compartido, a unos y otros. De cada una de estas opciones depen-

(72) Vid. Lord Wedderburn, “Laws About Strikes”, *Legal Intervention in Industrial Relations: Gains and Losses* (W. McCarthy), Blackwell, Oxford, 1992, pp. 147-208, esp. p. 148. Sobre la distinción entre huelga y otras formas de acción industrial, O. Kahn-Freund, *Labour and the Law*, Stevens, London, 1972, p. 226.

(73) Por ejemplo, en la sentencia *Secretary of State for Employment v. ASLEF* (No. 2) [1972] *Industrial Cases Reports* 19, un *work-to-rule* consistente en negarse a la cooperación en la gestión del empleador, fue calificado por la *Court of Appeal* como un incumplimiento del contrato.

(74) En la sentencia *Lewis and Britton v E. Mason & Sons* [1994] *Industrial Relations Law Reports* 4, el *Employment Appeal Tribunal* tuvo que decidir si los trabajadores habían participado en la huelga cuando fueron despedidos, lo cual tendría consecuencias importantes para el resultado final del caso. Vid. el comentario de Lesley Dolding en (1994) 23 *Industrial Law Journal*, pp. 243-246.

dería, al menos en hipótesis, la regulación concreta de la huelga y, en especial, la orientación y el contenido concreto de reglas tan importantes como las que deciden los sujetos legitimados para poner en marcha y declarar la finalización del conflicto, o las que determinan los sujetos responsables frente a eventuales acciones de resarcimiento por daños y perjuicios.

Como era previsible, los distintos ordenamientos laborales han seguido diferentes caminos sobre este particular aspecto de la huelga, según su tradición industrial y las características (grado de centralización, sobre todo) de su movimiento sindical y su sistema de negociación colectiva. En una visión de conjunto, habitualmente se suelen distinguir dos grandes modelos desde este punto de vista: por un lado, el que se suele conocer como "modelo orgánico", que supone la atribución de las facultades de huelga a los sindicatos o representaciones colectivas de trabajadores (y al que se suelen adscribir, como países paradigmáticos, Alemania, Suecia o Estados Unidos), y por otro, el llamado "modelo individualista", que implica la atribución de tal derecho directamente a los trabajadores (y que se refleja, sobre todo, en el ordenamiento jurídico de países como Francia e Italia) (75).

No es una distinción, desde luego, a la que deba atribuirse valor absoluto. Como suele ocurrir en este tipo de clasificaciones, es fácil que no pase de ser una abstracción o construcción teórica y en buena medida artificial. Lo normal es que ninguno de esos polos tenga proyección exacta o estricta en los ordenamientos jurídicos, y que los rasgos de uno y otro aparezcan mezclados dentro de un mismo sistema; no hay, por decirlo de otra manera, ejemplos puros ni de uno ni de otro modelo. Son más fáciles de encontrar, por ello mismo, "sistemas combinados", en los que cabe apreciar características de uno y otro modelo (76).

Aun contando con ello, el Derecho español habría de inscribirse en principio entre los sistemas que responden al modelo individualista, puesto que el derecho de huelga se reconoce directamente a los trabajadores (art.28.2 de la Constitución), que pueden ejercitarlo de forma directa, sin necesidad de mediación sindical (art.3 DLRT). Sin embargo, también los sindicatos y las representaciones unitarias de trabajadores (comités de empresa y delegados de personal) cuentan con una importante serie de facultades en el contexto de la huelga, tanto para proceder a su convocatoria como en su desarrollo y en su conclusión. Por todo ello, en España la doctrina suele decir que la huelga es un "derecho individual de ejercicio colectivo", y que junto a la atribución de ese derecho a los trabajadores se reconocen importantes facultades de dimensión o ejercicio colectivo (77); lo cual, por otra parte, puede ser fuente de conflictos, no sólo a la hora de decidir la convocatoria de huelga, sino también en el

- (75) Vid. Lord Wedderburn, "El derecho de huelga: la posible existencia de un parámetro europeo", cit., pp. 383 ss.
 (76) Vid. R. Ben-Israel, "Introduction to Strikes and Lock-outs: a Comparative Perspective", cit., pp. 6-8.
 (77) Vid. Ojeda Avilés, *Derecho Sindical*, cit., pp. 462 ss.; Palomeque López, *Derecho Sindical Español*, cit., pp. 456 ss.

momento de determinar el alcance y la efectividad de las cláusulas de paz eventualmente pactadas por los sindicatos (78).

Por su parte, el Derecho inglés no da respuesta expresa a estos problemas, puesto que ni el trabajador ni el sindicato tienen reconocido formalmente el derecho de huelga. En cualquier caso, las inmunidades frente a posibles reclamaciones se conceden al sindicato, por lo que el trabajador queda sin protección y, en sentido estricto, en una posición de incumplimiento del contrato (79). Tradicionalmente las inmunidades han pertenecido al sujeto colectivo, como consecuencia de la naturaleza y el desarrollo del movimiento sindical desde 1850 hasta el año 1906 (80). Y ello pese a que en los últimos años se viene haciendo especial énfasis en el "individualismo", con la consiguiente exclusión o incluso desconocimiento de los sindicatos (81).

VIII. LAS RESPONSABILIDADES POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN EL CONTEXTO DE LA HUELGA

Aunque no ocurra así con carácter absoluto, lo cierto es que la concepción (orgánica o individualista) que predomine respecto del ejercicio del derecho de huelga puede tener consecuencias a la hora de pedir responsabilidades en el contexto de esa medida de conflicto (82). La atribución del derecho o las facultades de huelga a sujetos colectivos podría llevar a la conclusión, al menos en principio, de que a éstos deben imputarse las consecuencias lesivas de la huelga, al menos de la huelga ilegal; mientras que la concepción individualista podría conducir formalmente al resultado contrario. Las cosas, sin embargo, no son así de claras. Tanto en el inicio como en el desarrollo de la huelga normalmente concurren sujetos de diferente índole y con diferentes papeles, desde los

- (78) Vid. F. Durán López, "Titularidad y contenido del derecho de huelga", *Relaciones Laborales*, 1993-I, pp. 336 ss.; F. J. Matía Prim, "Negociación colectiva y derecho de huelga. Deber y pactos de paz", VV. AA., *Problemas actuales de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1994, pp. 75 ss.; y M. A. Castro Argüelles, "Titularidad y ejercicio del derecho de huelga", *Relaciones Laborales*, núm. 20 (1994), pp. 9 ss.
 (79) La sentencia del caso *Lewis and Britton v E. Mason & Sons* (1994, *Industrial Relations Law Reports*, 4) consideró, ante el cese de un solo trabajador, que se encontraba en huelga y que por tal razón no podía reclamar por despido desleal ante la decisión empresarial. Ha sido, en todo caso, una sentencia muy criticada, sobre todo con fundamento en que una huelga ha de implicar siempre una cesación concertada de dos o más trabajadores. Vid. Deakin and Morris, *Labour Law*, cit., p. 845.
 (80) Vid. Lord Wedderburn, "Laws about Strikes", cit., p. 160.
 (81) Vid. Lord Wedderburn, "Labour Law and the Individual in Post-Industrial Societies", *Labour Law in the Post-Industrial Era: Studies in Modern Law and Policy* (eds. Lord Wedderburn, Max Road, Gerard Lyon-Caen, Wolfgang Däubler y Paul van der Heijden), Dartmouth, 1994, p. 24.
 (82) Vid. R. Birk, "The Law of Strikes and Lock-outs", cit., p. 284.

convocantes y organizadores, que normalmente son instancias de naturaleza sindical (aunque también podría tratarse de los propios trabajadores), hasta los participantes, que son los trabajadores que, sumándose a esa convocatoria, cesan efectivamente en su prestación de servicios (83). Todos ellos, por consiguiente, podrían estar en el punto de mira de las acciones de exigencia de responsabilidad por daños y perjuicios, de acuerdo con su grado de participación.

En el Derecho español vigente no hay reglas que específicamente se ocupen de determinar la existencia y el alcance de las responsabilidades en caso de huelga, y mucho menos de distribuirla entre los posibles sujetos concurrentes (84). La ausencia de previsiones expresas obliga a tener en cuenta, llegado el caso, dos tipos de reglas generales (sin perjuicio, claro está, de la eventual imputación de responsabilidad penal, que tan sólo podría recaer, como es natural, sobre personas físicas): por una parte, las que se ocupan de la responsabilidad patrimonial, que puede moverse en el plano contractual, por incumplimiento o defectuoso cumplimiento de las obligaciones y contratos (responsabilidad contractual), o en el plano extracontractual, por causación de daños y perjuicios mediando culpa o negligencia (responsabilidad extracontractual o aquiliana) (85); por otra, las que —en buena medida, especificando las anteriores— contemplan específicamente la responsabilidad de los sindicatos en el desarrollo de sus actividades, que no están previstas de modo expreso para los supuestos de huelga pero que podrían ser de aplicación en este contexto (86).

(83) Vid. R. Ben-Israel, "Introduction to Strikes and Lock-outs: a Comparative Perspective", cit., p. 25. Para el Derecho español, Baylos Grau, "Sobre los despidos por huelga", cit., pp. 228 ss.

(84) Vid. M. Sampedro Corral, "Las consecuencias jurídicas de la huelga: sus efectos y la responsabilidad derivada de su ejercicio", cit., pp. 127 ss.

(85) Reglas que se recogen, respectivamente, en los artículos 1101 y siguientes, y 1902 y siguientes, del Código Civil. Una peculiar responsabilidad patrimonial del trabajador se preveía en el artículo 63 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, según el cual el empresario podía exigir al trabajador indemnización por "los perjuicios que culpablemente le haya ocasionado en los locales, los materiales, las máquinas y los instrumentos de trabajo". Este precepto —ya derogado, aunque de utilidad como criterio interpretativo— fue aplicado por los tribunales en algunas ocasiones con motivo de la exigencia de responsabilidades por daños causados en el contexto de una huelga (sentencias del TCT de 13 de noviembre de 1985 y 16 de junio de 1987). Vid. J. García Murcia y Ch. Villiers, "Huelga y contrato de trabajo: una comparación entre el Derecho español y el Derecho inglés", *Relaciones Laborales*, núm. 23 (1996), pp. 100 ss.

(86) Son reglas que se recogen en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, según el cual el sindicato responde por los actos y acuerdos adoptados por sus órganos de gobierno en la esfera de sus competencias, así como por los actos de sus afiliados cuando se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se acredite que actúan por cuenta de la organización. Vid. M. F. Fernández López, "Regimen jurídico sindical", VV. AA., *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Tecnos, Madrid, 1986; y J. E. Bustos Pueche, "La responsabilidad privada de los sindicatos", *Documentación Laboral*, núm. 39 (1993).

Estas previsiones podrían amparar, ciertamente, demandas de exigencia de responsabilidades por daños y perjuicios, ya fuese a los sindicatos convocantes, ya fuese a los trabajadores participantes en la huelga, según su grado de participación (87). Con todo, ni es frecuente que se exija este tipo de responsabilidad (ni siquiera a los convocantes, promotores o responsables de la huelga), ni es fácil que los tribunales estimen las hipotéticas demandas (88). La jurisprudencia suele distinguir, por de pronto, entre huelga legal y huelga ilegal, restringiendo las posibilidades de reclamar a los supuestos de ilegalidad, bajo el presupuesto de que en la huelga legal no es posible apreciar culpa alguna (89). Y suele admitir la demanda de responsabilidades en caso de huelga ilegal, aunque exigiendo siempre la concurrencia de las notas de culpa o negligencia, una estricta acreditación de la relación de causalidad entre la actuación del sujeto imputado y los daños causados, y una cuantificación precisa de éstos (90).

En el Derecho inglés, tanto los sindicatos y convocantes de la huelga, como los trabajadores huelguistas, pueden asumir responsabilidades, que pueden ser, a su vez, de distinto tipo: contractuales, por agravios (*tortious*) e incluso delictivas. Para el trabajador suelen ser responsabilidades contractuales, mientras que a los sindicatos y convocantes de la huelga suelen aplicarse las responsabilidades por "agravios". En términos generales se consideran agravios la inducción al incumplimiento del contrato, la intimidación, la intromisión en el contrato, y la conspiración.

Más específicamente, se considera que encajan en el supuesto de "inducción al incumplimiento del contrato", en el contexto del conflicto industrial, fundamentalmente dos tipos de conductas. De un lado, la convocatoria de huelga, en cuanto supone animar a los trabajadores a incumplir lo pactado (91), si bien en tal caso es preciso el incumplimiento efectivo para que se puedan exigir responsabilidades al sindicato o sujeto convocante. De otro lado, la llamada

(87) Una problemática especial plantea, desde este punto de vista, la responsabilidad de los comités de empresa, carentes de personalidad jurídica y de patrimonio propio. Vid. A. Baylos Grau y B. Valdés de la Vega, "El abuso en el ejercicio del derecho de huelga y la responsabilidad del comité de empresa por los daños ocasionados", *Actualidad Laboral*, núm. 5 (1997), pp. 83 ss. Sobre la habitual conexión entre personalidad jurídica y posibilidad de exigir responsabilidades, en relación con los sindicatos, M. Pérez Pérez, "La personalidad jurídica del sindicato como fundamento de su responsabilidad patrimonial", *REDT*, núm. 64 (1994), pp. 215 ss.

(88) Vid. en general J. L. Goñi Seán, "La responsabilidad civil del sindicato por huelga", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 43 (1990).

(89) Vid. J. M. Goerlich Peset, *Los efectos de la huelga*, cit., pp. 69 ss.

(90) Vid. sentencia del Tribunal Constitucional 13/1986, de 30 de enero; y sentencias del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 1990 (A. 1088), de 30 de junio de 1990 (A. 5551), de 6 de julio de 1990 (A. 6072) y de 4 de abril de 1991 (A. 3248). En general, M. P. Menéndez Sebastián, *La libertad sindical en la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Tesina de Licenciatura, Oviedo, 1996, pp. 101 ss.

(91) Vid. Lord Wedderburn, *The Worker and the Law*, cit., pp. 585 ss.

o persuasión a los proveedores de que no sirvan materias o productos al empresario, caso en que no es preciso el incumplimiento efectivo para la exigencia de responsabilidades, toda vez que la jurisprudencia considera suficiente que se haya animado o se haya intentado el incumplimiento (92).

La "intimidación", por su parte, implica la producción de daños mediante la amenaza de medidas ilegales. En este caso, para la exigencia de responsabilidades se requiere demostrar que los autores eran conscientes del daño y que a pesar de ello lo intentaron. Pero, en realidad, prácticamente todas las amenazas de *industrial action* que entrañen incumplimiento se considerarán intimidación a los efectos de exigencia de responsabilidades (93).

Se considera que existe "conspiración", en fin, cuando hay acuerdo de dos o más personas para hacer algo ilegal o para hacer algo lícito pero mediante medidas ilegales. Se atribuye el calificativo de conspiración, por ejemplo, a la planificación de una huelga en cuanto supone la llamada a un incumplimiento del contrato. A diferencia del caso anterior, para que se estime la existencia de conspiración no es preciso que se demuestre que se intentaba causar daños a otra persona (94).

La responsabilidad del sindicato puede ser exigida por dos vías. De un lado, a través de la *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* de 1992 ("responsabilidad legal"), que prevé la responsabilidad en aquellos casos en que los cargos del sindicato participen en acciones ilícitas, como es el supuesto de la intimidación. De otro lado, con fundamento en el *Common Law*, que puede utilizarse, adicionalmente, cuando tales cargos participen en una acción ilegal relevante (95).

Ciertamente, frente a la exigencia de esas responsabilidades se podría oponer el sistema de inmunidades. Pero para ello la huelga se tiene que desarrollar en el contexto de un "conflicto industrial" (*trade dispute*), regla ésta que se ha

(92) Vid. sentencias de los casos *D. C. Thomson & Co. Ltd. v Deakin* (1952), Chancery Division Cases 646 y 2 All England Law Reports 361; y *Merkur Island Shipping Corp v Laughton* (1983), Industrial Cases Reports 490. Para el debate sobre formas directas e indirectas de inducción, sentencia del caso *Middlebrook Mushrooms Ltd. v Trade and General Workers' Union* (1993), Industrial Relations Law Reports 232.

(93) Vid. sentencia del caso *Rookes v Barnard* (1964), Appeal Cases 1129.

(94) Vid. sentencia del caso *Lonhro Plc. v Fayed* (1991), 3 All England Law Reports 303. Lo importante, en realidad, no es intentar hacer daño a un tercero, sino hacer algo ilegal o algo legal mediante medidas ilegales: sentencia del caso *Crofter Hand Woven Harris Tweed Co. v Veitch* (1942), Appeal Cases 435.

(95) Según la sección 22 de la *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* de 1992, la cuantía de la responsabilidad que puede ser atribuida a un sindicato es limitada. Por ejemplo, un sindicato de hasta cien mil afiliados puede asumir responsabilidad hasta un máximo de 250.000 libras esterlinas en relación con cada empresario.

venido conociendo como "fórmula de oro" (96). El problema estriba en que es muy fácil perder tal inmunidad. Se pierde, por ejemplo, cuando concurren actos ilícitos secundarios, cuando actúan piquetes ilegales, cuando la intención de la huelga es forzar a otros a la participación, o cuando no se cumplen los trámites exigidos para la votación (97).

Los huelguistas y el sindicato pueden asumir responsabilidad, asimismo, por coerción económica, intromisión en una empresa, o incumplimiento de un deber legal (98); con la particularidad de que en estos dos últimos casos no existe, además, ningún tipo de inmunidad. Es posible, por lo demás, que cualquier ciudadano pida responsabilidad por las consecuencias lesivas de una huelga. Frente a una "acción industrial" ilegal y, en concreto, frente a una huelga que retrase o suprima el abastecimiento de mercancías o servicios, el ciudadano cuenta con lo que se conoce como *Commissioner for Protection against Unlawful Industrial Action*, mediante el cual puede solicitar al tribunal que ordene el cese de esa acción (99). Es un derecho formulado en términos bastante amplios, como muestra de la actitud del Derecho inglés en contra de la huelga.

(96) Según la sección 219 de la *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* de 1992. Sobre las inmunidades y la "fórmula de oro", S. Auerbach, *Legislating for Conflict*, Clarendon Press, Oxford, 1990; Lord Wedderburn, *The Worker and the Law*, Penguin, Harmondsworth, 1986, y S. Deakin y G. Morris, *Labour Law*, Butterworths, London, 1995, pp. 783 ss., así como la bibliografía que en ellos se cita.

(97) Vid. S. Deakin y G. Morris, *Labour Law*, cit., pp. 791 ss.

(98) Es ilegal, por ejemplo, retrasar la llegada de un paquete por correo, según la sección 58 de la *Post Office Act* de 1953; si tal retraso se debe a una huelga, tal huelga será ilegal.

(99) Según la sección 235A de la *Trade Union Reform and Employment Rights Act* de 1993. Vid. G. S. Morris, "Industrial Action: Public and Private Interests", *Industrial Law Journal*, núm. 22 (1993), pp. 194 ss.