

Recensiones

haciendo hincapié una vez más en la importancia del proceso decisorio, que cuenta al menos como el fallo final en la óptica del autor, en la medida en que la deliberación representa una oportunidad (política) imperdible.

El volumen aporta así una visión novedosa de las tareas de los tribunales constitucionales o, mejor dicho, profundiza en un papel que en los estudios jurídicos suele ser obviado o tratado de forma superficial. Abre la puerta a estudios futuros que apliquen las categorías a órganos concretos, para medir su nivel deliberativo y entender su función dentro del engranaje institucional y social a través de lentes inexploradas.

Se trata de una tesis original, que se acomoda a cualquier tipología de control de constitucionalidad y a cualquier momento o área geográfica (*a theory for all seasons*, po-

dríamos decir parafraseando el título de una famosa obra).

Finalmente, el libro de Conrado Hübner Mendes tiene el mérito de abarcar un tema muy complejo con un estilo cristalino y, en sí mismo, muy «deliberativo», que instaure un diálogo continuo con el lector e incluso con los autores citados. Todo con una personalidad y un sentido del humor muy gratos.

La tesis es expuesta como un *continuum* lógico y narrativo: cada capítulo introduce los contenidos del siguiente y explica los nexos argumentativos entre ellos. Y afronta las cuestiones abiertas sin miedo, aclarando cuáles se pueden solucionar y cuáles se quedan sin respuesta, a pesar de todo.

Sabrina Ragone
Investigadora García Pelayo
Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid

Francisco PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL (dir.), *Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo)*, Madrid, La Ley-Wolters Kluwer, 2014, 1.137 pp.

La obra que nos ocupa, *Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (régimen legal y jurisprudencial de la huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo)*, ha sido elaborada bajo la dirección del catedrático de Derecho

del Trabajo y de la Seguridad Social, Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, y publicada en enero de 2014. Se inscribe en una colección de libros en los que se comentan diversas leyes de contenido laboral y de seguridad social, y hallamos en éste

cierta relación con otro realizado en noviembre de 2010 bajo la dirección del mismo autor cuyo título es *Ley Orgánica de Libertad Sindical* en cuanto que ambas obras ofrecen una aproximación jurídico-práctica con el debido soporte jurisprudencial de cada uno de los preceptos que se comentan, aportando soluciones judiciales y doctrinales a todas las cuestiones tratadas, haciendo constar las concordancias normativas, resúmenes de los pronunciamientos judiciales más destacados y un anexo al final de cada precepto analizado que contiene bibliografía de interés.

La razón para establecer una especial relación entre el Real Decreto-ley 17/1977, sobre Relaciones de trabajo (RDLRT), y la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical (LOLS), es que ambas normas se complementan en lo que al derecho de huelga se refiere, siendo la primera de ellas la que se encarga de regular en exclusiva este derecho de los trabajadores en sentido estricto, dejando al margen la codificación del mismo para los funcionarios públicos (aunque tampoco prohíbe su práctica). El derecho de los funcionarios al ejercicio de la huelga se reconoce por primera vez y de un modo indirecto en la Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, aunque es cuando se aprueba la LOLS, de aplicación al personal funcional y estatu-

tario al servicio de las Administraciones Públicas, que pasa a ser un derecho expreso de todos los funcionarios públicos (salvo las excepciones que se contemplan en la Ley), al indicar en su art. 2.d) que el ejercicio de la libertad sindical en el seno de la empresa o fuera de ella comprende en todo caso el ejercicio del derecho de huelga.

La obra que se comenta en estas líneas es el resultado de un minucioso trabajo de investigación elaborado de la mano de un total de veinticuatro especialistas en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, lo que la convierte en un trabajo de gran rigor científico y calidad. En una completa y aclaratoria presentación que el director realiza a modo de prólogo, se hacen palmarios los motivos por los que surgió la necesidad de llevar a cabo el primer estudio de estas características, donde a través del análisis y comentario de los preceptos del RDLRT, se pone a disposición de las personas interesadas en la materia la información relativa al conflicto de trabajo en un sentido amplio, que de por sí puede resultar una tarea compleja de ejecutar. Esta dificultad radica en gran medida en la parquedad de la disposición normativa en cuestión y en la intensa labor depuradora a la que ha sido sometida por parte del Tribunal Constitucional con el fin de garantizar el derecho de huelga.

Por su carácter de derecho fundamental, el derecho de huelga debió haberse desarrollado mediante una Ley Orgánica, lo que habría derivado en la derogación inmediata del RDLRT, norma preconstitucional que en su momento se dictó con carácter urgente y provisional, y que mantiene su vigencia treinta y cinco años después de la creación de la Constitución como norma de desarrollo del derecho de huelga. El hecho de que el derecho de huelga no se haya desarrollado mediante una Ley Orgánica de huelga es la causa de que se produzca una situación anómala en nuestro ordenamiento jurídico, en el que esta norma es la última gran ley de desarrollo constitucional pendiente de realización.

De todos modos, en su momento fue presentado un recurso de inconstitucionalidad contra diversos preceptos del RDLRT, al que el Tribunal Constitucional, en sus funciones de depuración del ordenamiento jurídico, respondió con la Sentencia TC 11/1981, que salvó la constitucionalidad de la mayor parte de la regulación del derecho de huelga de la norma, manteniendo así su vigencia, aunque censurando algunos puntos de su regulación e imponiendo una determinada interpretación de otros. Este hecho, junto a la inmensa cantidad de jurisprudencia que sigue a esta sentencia en las materias de las

que trata el RDLRT, es la causa de que la interpretación de la norma conlleve un alto grado de complejidad, y la razón última de que se haya llevado a cabo la redacción de la obra objeto de esta recensión.

La intención de desenmarañar al lector las disposiciones del RDLRT acerca del conflicto de trabajo que puedan resultar confusas o poco claras deriva en un análisis en profundidad de los preceptos que atañen a la huelga, al cierre patronal y al conflicto colectivo. Este estudio se lleva a cabo mediante la observación de varios preceptos del RDLRT por separado, todos ellos comprendidos en el Título I sobre «El derecho de huelga» (que se subdivide en el Capítulo I, acerca «La huelga»; el Capítulo II, referente al «Cierre patronal», y el Capítulo III relativo a «Sanciones») y el Título II sobre «Conflictos colectivos de trabajo» (fraccionado en el Capítulo I, «Disposiciones generales»; el Capítulo II, acerca del «Procedimiento», y la Disposición Adicional Primera). Ya que resultaría una empresa impracticable detallar en este texto todos los preceptos comentados en la obra con un mínimo de rigor en lo que a su contenido se refiere, habré de optar por hacer una sucinta referencia a algunas de las cuestiones que a mi entender destacan en la obra.

Entre ellas se encuentra la clara diferenciación entre las medidas

de conflicto colectivo en general y la huelga en particular, ya que en nuestro ordenamiento jurídico, toda alteración de la producción que no conlleve una cesación de prestar servicios por parte del trabajador no puede considerarse huelga, sino conflicto colectivo. Así, únicamente se estima huelga la acción colectiva que implica una interrupción en la prestación laboral, y el resto de las alteraciones de la actividad laboral que no supongan dicha parada se considerarán medidas de presión o de conflicto colectivo distintas de la huelga. Especial mención se le concede al cierre patronal como medida de conflicto cuya práctica sólo se permite bajo la concurrencia de circunstancias excepcionales, por lo que no puede ser adoptada como medida de presión, sino para contrarrestar los efectos abusivos de ciertas modalidades de huelga u otras acciones que supongan irregularidades colectivas.

En el libro también se presta mucha atención a los límites del derecho de huelga, en la medida en que es un derecho subjetivo que por el hecho de serlo es susceptible de experimentar ciertas limitaciones en su ejercicio que provengan de su confluencia con otros derechos o bienes constitucionales acreedores de idéntica protección; se justifica así, entre otras, la existencia de la obligación de mantener

los servicios esenciales a la comunidad durante el ejercicio del derecho de huelga.

En cuanto a la legalidad de la huelga, en puridad el RDLRT sólo contempla una modalidad de huelga lícita, que es la que consiste en el cese de la actividad laboral de los trabajadores afectados sin que éstos ocupen el centro de trabajo o cualquiera de sus secciones, lo que lleva a la STC 11/1981 a interpretar los términos ilícito y abusivo. A diferencia de las modalidades declaradas expresamente ilegales en el art. 11 RDLRT, las que se hallan en el art. 7.2 RDLRT no se encuentran prohibidas expresamente en la norma, sino que se consideran, mediante una presunción *iuris tantum* (según entendió el Tribunal Constitucional) de carácter ilícito por el grado del perjuicio que pueden causar a terceros. Aunque en la obra se contemplan otras medidas de presión colectiva distintas de la huelga, se habla más de ésta, y especialmente de las consecuencias que derivan de aquellas que, aun siendo consideradas ilegales, se llevan a cabo.

Por los motivos descritos en estas líneas, nos encontramos ante una obra de gran rigor científico, cuyos comentarios no sólo están perfectamente argumentados con base en la legislación y jurisprudencia vigentes, sino que tras su estudio, los autores se aventuran a pro-

Recensiones

poner recomendaciones fruto de una reflexión a conciencia. Estas deliberaciones, además de poseer un indudable valor académico, poseen la solidez investigadora y los argumentos necesarios para que puedan ser tenidas en cuenta en el momento en el que el legislador lleve a cabo la elaboración de una Ley Orgánica de huelga.

Noelia Vázquez Pedre
Dpto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. UCM