

LAS CLAUSULAS DE TREGUA SINDICAL EN EL SISTEMA ITALIANO DE RELACIONES LABORALES

Peace obligation clauses in the Italian system of Industrial Relations

SONIA FERNÁNDEZ SÁNCHEZ

Doctor en Diritto del lavoro e relazioni industriali

Universidad de Cagliari

sfernandez@unica.it

Resumen

El tema de las cláusulas de tregua sindical en Italia fue ampliamente debatido en la doctrina en los años 50, argumento cuyo interés se extinguió en aquel periodo sin haber llegado a una concreta solución. Desde entonces, ni la doctrina ni tampoco el legislador se habían ocupado del pacto de tregua hasta que apareció el conocido "caso Fiat", por el cual se ha vuelto a discutir sobre la existencia y la fuerza vinculante del pacto de tregua sindical.

Palabras clave: Cláusula de tregua, Derecho de huelga, Convenio colectivo, Sanción, Ordenamiento jurídico italiano.

Abstract

The peace obligation in Italy was widely discussed in the doctrine in the 50's. However, the interest for this argument died in that period without a particular solution. Since then, neither the doctrine nor the legislator have been dedicated to study the peace obligation until it appeared the famous "Fiat case". This case has opened the discussion about the existence and binding force of the trade union truce agreement.

Key words: Peace obligation, The right to strike, Collective bargaining agreement, Sanction, Italian legal system.

SUMARIO

1. Introducción.- 2. La obligación de paz en el sistema italiano de relaciones laborales.- 2.1. La obligación implícita de paz en el ordenamiento jurídico italiano.- 2.2. La obligación explícita de paz o pacto de tregua sindical en el ordenamiento jurídico italiano.- 2.2.1. La naturaleza relativa del pacto de tregua sindical.- 2.2.2. La naturaleza absoluta del pacto de tregua sindical.— 3. Pacto de tregua sindical recogido por convenio colectivo.- 4. La salvaguardia constitucional del derecho de huelga y su irrenunciabilidad.- 5. Responsabilidad en caso de violación de la obligación de paz sindical.- 6. Sancionabilidad en caso de violación del pacto de tregua sindical.- 7. Relativa escasa importancia de la cuestión de la titularidad individual o colectiva del derecho de huelga.- 8. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio se ocupa de examinar las cláusulas de tregua en el ordenamiento jurídico italiano. En primer lugar, si existe o no una normativa relativa a dichas cláusulas, así como los pronunciamientos jurisprudenciales sobre la materia. En segundo lugar, hay que determinar el lugar que ocupan las cláusulas o pactos de tregua sindical dentro del convenio colectivo al objeto de establecer los sujetos obligados a su respeto. Y, por último, la responsabilidad prevista en caso de violación de las cláusulas de tregua sindical y las posibles sanciones, así como los sujetos que pueden ser sancionados frente a una violación de las cláusulas.

La crisis económica reclama, ahora más que nunca, un sistema de relaciones laborales que sea capaz de comunicar y crear confianza en el mercado, tanto para la parte empresarial como para los trabajadores. Los objetivos para ambas partes deben ser comunes respecto de los vínculos que han de respetarse y aquellos que deben alcanzarse. Uno de los instrumentos capaz de alcanzar un buen funcionamiento son las cláusulas de tregua sindical. Dichas cláusulas, a diferencia de lo que sucede en otros países europeos, fueron objeto en Italia de un profundo debate en los años cincuenta, debate con posterioridad abandonado sin llegar a ninguna solución clara y ahora vuelto a resurgir como consecuencia del famoso caso Fiat. Si bien es verdad que, en mi opinión, no han sido hasta ahora valoradas en su justa medida. Evidentemente, como se verá mejor, dos de las condiciones típicas de la realidad sindical italiana han sido decisivas para no poder expresar las consecuencias de las cláusulas al cien por cien de sus posibilidades. Me refiero a la falta de aplicación de la normativa relativa a la representatividad sindical y al, consecuente, elemento de la eficacia general o *erga omnes* de los convenios colectivos. Por lo tanto, las cláusulas de tregua o paz sindical podrían ocupar un papel principal de la negociación colectiva, que sin duda interesaría tanto al sindicato y, como consecuencia al trabajador, como al empresario. Se trata, desde mi punto de vista, de un instrumento idóneo para el control dinámico del conflicto. Ya Ichino, en el lejano 2005, justo antes de la gran crisis que atraviesa actualmente Europa, pretendía que «*un sistema di relazioni sindacali degno di questo nome non può che fondarsi su di uno scambio serio fra il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'impegno della pace sindacale: un impegno vincolante per la durata del contratto e per tutti coloro che ne beneficiano*»¹.

2. LA OBLIGACIÓN DE PAZ EN EL SISTEMA ITALIANO DE RELACIONES LABORALES

El deber de paz ha sido un tema del cual, en Italia, la doctrina se ha ocupado y preocupado cíclicamente, sin que, en mi opinión, se haya llegado a un gran consenso que permita establecer una única solución y, tanto

¹P. ICHINO, *Ripartire dalla tregua (dimenticata)*, en *Corriere della Sera*, 7 septiembre 2005.

menos, llegar a una teoría general. Se ha discutido sobre si el contrato colectivo es capaz o no de generar una obligación de paz por sí mismo, esto es, si existe un deber de paz implícito que nace de la existencia de un convenio colectivo cuando en el mismo ninguna cláusula haga referencia a dicha obligación. Sobre la materia, como se verá, son dos las posiciones doctrinales. Asimismo, se ha discutido sobre la posibilidad de incluir en el convenio colectivo un deber de paz explícito o, lo que es lo mismo, un pacto de tregua sindical. Y si, por otro lado, este pacto implica un deber de paz absoluto o relativo. En este apartado, mi intención es poner un poco de orden sobre las soluciones a las que ha llegado, en relación con estos interrogantes, la doctrina italiana sin llegar a ser un examen exhaustivo. Este pasaje es necesario para poder determinar, al final, la asunción de responsabilidad en caso de huelga durante la vigencia de un convenio colectivo y las posibles sanciones. Ahora bien, el punto del cual se debe partir es determinar en qué consiste el deber de paz. Este hace exclusivamente referencia al hecho de no poder recurrir a la acción directa, como es la huelga. Por lo tanto, el deber de paz, independientemente de si es implícito o explícito, independientemente de si es relativo o absoluto, configura un límite al ejercicio del derecho de huelga, que no al derecho de huelga en sí mismo. Y, en mi opinión, es necesario tener esta idea presente siempre que se quiera profundizar en el tema de las cláusulas de paz sindical.

2.1. La obligación implícita de paz en el ordenamiento jurídico italiano

El deber de paz de carácter sindical – y no individual por derivar del contrato de trabajo – implica la imposibilidad de recurrir a la huelga para conseguir la modificación del contenido de un convenio colectivo *ante tempus*, esto es, durante su vigencia y sin que se produzca una conducta por la contraparte que legitime la resolución del mismo. Tal deber implícito de paz asumiría un carácter relativo, esto es que determinaría una obligación de paz durante la vigencia del convenio colectivo relativa a la imposibilidad de ejercitar una huelga cuyas reivindicaciones sean contrarias al contenido acordado colectivamente. En ningún caso, puede aceptarse un carácter absoluto en caso de obligación implícita de paz sindical. Esta conclusión es pacífica en todos aquellos ordenamientos jurídicos que reconocen un deber implícito de paz derivado del convenio colectivo, como sería el caso español.

En Italia es clásica la discusión sobre la existencia o no de un deber de paz implícito derivante del convenio colectivo, esto es si a falta de un pacto o cláusula expresa en el convenio colectivo de tregua sindical, se puede afirmar, en cualquier caso, la existencia de un deber implícito de tregua. Para una parte de la doctrina, el convenio colectivo contiene un deber implícito y automático de paz entendido el mismo «*come la tipica obbligazione corrispettiva assunta, quale elemento costitutivo della causa del*

*contratto collettivo, in fondamentale relazione di scambio con quella gravante sulla controparte, di applicare (o meglio, di fare applicare) determinate condizioni di lavoro»*². En este sentido, se entiende que el deber de paz asume un carácter relativo, en cuanto el compromiso de paz hace referencia sólo al contenido del convenio colectivo y, por el contrario, sería admisible el recurso a la acción directa, sin que ello significase una violación del deber de paz implícito, en relación con las materias no reguladas por el concreto convenio colectivo. En resumen, el deber de paz implícito en todo convenio colectivo supone la inadmisión del recurso a la huelga para obtener la modificación o novación del contenido del convenio colectivo mientras está en vigor el mismo. Esta obligación de tregua implícita se defiende, sobre todo, desde un punto de vista civilístico afirmando que el deber de paz debe entenderse implícito en cualquier acto negocial, que deriva de las normales obligaciones de comportamiento que deben asumir las partes contratantes en una relación obligatoria³.

Sin embargo, otra parte de la doctrina niega la existencia en el ordenamiento jurídico italiano de un deber implícito de paz⁴ en virtud de la existencia en el mismo del reconocimiento constitucional del derecho de huelga. Para los defensores de esta teoría, el reconocimiento constitucional del derecho de huelga no es otra cosa que el derecho de «*infrangere i patti*», por lo que un deber implícito de paz durante la vigencia del convenio colectivo sería absolutamente contrario al derecho constitucional. ¿Qué sentido tendría entonces ser titular de un derecho que permite «*infrangere i patti*» una vez finalizada la vigencia del convenio colectivo?. La presente tesis no niega el carácter pacificador que deriva de cualquier contrato, pero «[...] *lo sciopero, come tipico mezzo di tutela sindacale, non può certo*

²G. GHEZZI, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, Giuffrè, Milano, 1963, p. 86.

³F. SANTORO-PASSARELLI, "Pax, pactum, pacta servanda sunt", *Massimario giuridico del lavoro*, 1971, pp. 371 y 374; L. RIVA SANSEVERINO, "Per la validità delle clausole di "tregua" sindacale", *Massimario giuridico del lavoro*, 1971, p. 372; L. MENGONI, "Limiti giuridici del diritto di sciopero", *Rivista di diritto del lavoro*, I, 1949, p. 246 y ss; ID., "Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano", en VV.AA., *La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, Franco Angeli, Milano, p. 38 y ss; G. ZANGARI, "Obbligo di pace sindacale e diritto di sciopero", *Rivista di diritto del lavoro*, I, 1964, p. 228 y ss; ID., "Violazione dell'obbligo di pace e responsabilità contrattuale dei lavoratori", *Massimario giuridico del lavoro*, 1964, p. 382 y ss.

⁴G. PERA, "Sulle clausole di pace sindacale", *Rivista di diritto del lavoro*, I, 1964, p. 288. El Autor escribió «*dovere relativo di pace sindacale*», pese a que, en realidad, estaba refiriéndose a un deber implícito de paz sindical. Se ha visto que, a veces, se usa como sinónimo el deber relativo de paz y el deber implícito de paz. Que son dos términos diversos, en el sentido que el deber implícito de paz asume un carácter relativo, pero la relatividad no es exclusiva del deber implícito pudiendo ser relativo también el deber de paz explícito, dependiendo del contenido dado por las partes que hayan estipulado el pacto. También, R. SCOGNAMIGLIO, "La disciplina negoziale del diritto di sciopero", *Rivista di diritto del lavoro*, I, 1972, p. 351 y ss; G. PINO, *Conflitto e autonomia collettiva. Contributo allo studio della regolamentazione contrattuale del diritto di sciopero*, Giappichelli, Torino, 2005, p. 93.

esaurirsi in una fase, o punto di passaggio, della più stesa sequenza che culmina nella stipula del contratto collettivo»⁵. Sin embargo, al igual que esta teoría niega la existencia de un deber implícito relativo de paz, afirma la posibilidad legítima de un deber explícito de paz⁶. Asimismo, esta doctrina, considera que una posible ley en este sentido sería inconstitucional⁷. Sobre este aspecto, algún autor entiende que el legislador podría establecer la existencia de un deber implícito de paz derivante de un convenio colectivo durante su vigencia, lo cual no sería inconstitucional, aunque sí «políticamente criticabile»⁸. Téngase presente cuanto sucede en el ordenamiento jurídico español, donde una ley preconstitucional prevé la existencia de una obligación implícita relativa de paz durante la vigencia del convenio colectivo, posteriormente declarada constitucional por el Tribunal constitucional, pese a existir, tal y como sucede en Italia, una norma constitucional que expresamente reconoce el derecho de huelga (art. 28.2 de la CE).

La teoría que defiende la existencia de un deber implícito de paz viene justificada, como se ha visto, porque cualquier contrato es visto como instrumento de pacificación, por lo que del mismo se deriva un deber de paz o de respeto. Trasladada esta afirmación al ámbito laboral encontramos una incongruencia, ya que los defensores traducen el deber implícito de paz que deriva del convenio colectivo como una obligación de abstenerse de recurrir a la huelga durante la vigencia del mismo, mientras que un deber de paz derivado de un contrato individual de trabajo no puede conllevar una limitación al derecho de huelga del titular. Por lo tanto, un mismo deber, siempre según esta doctrina, se traduciría en una consecuencia diferente en función del tipo de contrato. Esto es algo inadmisibles. En mi opinión, aquel carácter pacificador o de paz que deriva de un contrato o acuerdo hace referencia, no a la posibilidad de ejercer o no una acción directa durante la vigencia del mismo, sino más bien que las partes, una vez acordado un contenido, ya sea en un contrato individual como en un convenio colectivo, se comprometen a respetar su contenido de buena fe. En resumen, existe un deber de paz implícito en cualquier contrato, pero no está relacionado con el derecho de huelga. No obstante, según cuanto apuntaba con anterioridad, sólo una ley podría establecer lo contrario.

⁵R. SCOGNAMIGLIO, "La disciplina negoziale del diritto di sciopero", op. cit.

⁶G. PERA, "Sulle clausole di pace sindacale", op. cit., p. 290. El Autor, en este sentido, afirmó que el ordenamiento jurídico italiano sólo permitiría un deber absoluto de paz sindical. Sin embargo, insisto sobre el hecho que el Autor sigue confundiendo los términos. En mi opinión, en realidad, el Autor hace referencia al deber explícito, considerando que aquel absoluto es sinónimo de explícito, en cuanto posteriormente habla de «*eventuale dovere convenzionale*».

⁷G. PERA, "Sulle clausole di pace sindacale", op. cit., p. 290.

⁸G. GHEZZI, "La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo", op. cit., p. 122, en nota.

2.2. La obligación explícita de paz o pacto de tregua sindical en el ordenamiento jurídico italiano

La doctrina italiana se ha preguntado sobre la licitud de incluir en el convenio colectivo una cláusula expresa de tregua o paz sindical. Es evidente que el pacto de tregua sindical implica limitar el derecho de huelga. El cual, en Italia, viene garantizado como derecho fundamental por el artículo 40 de la Constitución, lo que implica la irrenunciabilidad y la indisponibilidad del derecho. Por lo tanto, la aceptación del pacto de tregua comportaría renunciar al derecho de huelga reconocido constitucionalmente. Una tesis radical y minoritaria, y en mi opinión actualmente ya superada⁹, consideraba que un pacto de tregua sindical sería ilegítimo por ser contrario a la norma constitucional que reconoce el derecho de huelga, ya que una cláusula que neutralice el derecho de huelga sería contraria a un sistema, como el italiano, basado en el conflicto¹⁰. Sin embargo, tal afirmación no es exacta, según la teoría doctrinal que defiende la legitimidad de estas cláusulas limitativas. El pacto de tregua sindical expresamente establecido en un convenio colectivo, en ningún caso, significa una renuncia del derecho de huelga, simplemente implica una transacción temporal, tal y como se acepta en el sistema español. El artículo 40 de la Constitución, en concreto, reconoce preceptivamente el derecho de huelga, pero también prevé expresamente la posibilidad de regular legalmente su ejercicio. Para algunos autores, esta reserva constitucional debe interpretarse de forma amplia, esto es que no sólo la ley puede regular el ejercicio del derecho sino también, y en función de la libertad sindical, la negociación colectiva como fuente reguladora en materia de trabajo. De consecuencia, la negociación colectiva tiene legitimidad para regular el ejercicio del derecho de huelga. El pacto de tregua sindical expreso, en ningún caso, puede suprimir el derecho de huelga, puesto que es irrenunciable e indisponible, pero puede regular su ejercicio, siempre que no sea contrario a cuanto establecido por la ley¹¹. Y, sobre este punto, se debe recordar que en Italia no existe una ley que regule el ejercicio del derecho de huelga en el sector privado, existiendo una normativa sólo para el ejercicio de huelga en los servicios públicos esenciales.

Una vez aceptada la legitimidad de un pacto expreso de tregua sindical, siempre y cuando su contenido respete el derecho de huelga e implique, simplemente, un límite a su ejercicio, es necesario determinar si este deber de paz sindical asume un carácter relativo o absoluto. Así, en caso de carácter relativo, significaría que la tregua sindical hace referencia sólo al

⁹G. PINO, *Conflitto e autonomia collettiva. Contributo allo studio della regolamentazione contrattuale del diritto di sciopero*, op. cit., p. 90.

¹⁰U. NATOLI, "La c.d. "Friedenspflicht" e il diritto italiano del lavoro", *Rivista giuridica di diritto del lavoro e relazioni industriali*, I, 1961, p. 321.

¹¹F. SANTORO-PASSARELLI, "Pax, pactum, pacta servanda sunt", op. cit., p. 375.

hecho de limitar el ejercicio de huelga en caso de reivindicaciones contra el contenido del convenio colectivo. En cuyo caso, no habría diferencia entre una cláusula relativa y una cláusula implícita de paz sindical. Por el contrario, el carácter absoluto del pacto, significaría la imposibilidad de ejercitar el derecho de huelga, de frente a cualquier tipo de reivindicación, incluso independientemente del contenido del convenio colectivo, durante la vigencia del pacto. Esta última posibilidad, se recuerde, es aceptada en algunos ordenamientos jurídicos como el español.

2.2.1. La naturaleza relativa del pacto de tregua sindical

El carácter relativo del pacto de tregua sindical viene a limitar exclusivamente el ejercicio de la acción directa respecto de las materias que forman el objeto del convenio colectivo y durante su vigencia, quedando fuera del campo de aplicación del pacto todos aquellos contenidos que no aparecen regulados en el correspondiente convenio colectivo.

2.2.2. La naturaleza absoluta del pacto de tregua sindical

En Italia, la doctrina difícilmente acepta la naturaleza absoluta del pacto expreso de tregua sindical, esto es aquel deber que limita la huelga mas allá de los contenidos contractuales¹². Jurídicamente, se puede justificar la negación del carácter absoluto del pacto de tregua por ser contrario a lo previsto en el artículo 1346 del *codice civile*, el cual establece que el objeto del contrato deber ser determinado o determinable¹³.

3. PACTO DE TREGUA SINDICAL RECOGIDO POR CONVENIO COLECTIVO

La clasificación del contenido del convenio colectivo que goza de un mayor acogimiento gracias a sus «márgenes de credibilidad y comprensibilidad»¹⁴ es la elaborada por la doctrina alemana, la cual ha sido adoptada por la doctrina italiana¹⁵, española y francesa. Esta clasificación

¹²Así, por ejemplo, el deber de paz en sentido absoluto se afirma por G. ZANGARI, *Principi di diritto sindacale nel sistema della Costituzione formale*, Giuffrè, Milano, 1962, p. 428 y ss; ID., "Violazione dell'obbligo di pace e responsabilità contrattuale dei lavoratori", *Massimario giuridico del lavoro*, 1964, p. 382 y ss. En contra, viene negado por G. GIUGNI, "L'obbligo di tregua: valutazioni di diritto comparato", *Rivista di diritto del lavoro*, I, 1973, p. 14 y ss; ID., *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 2001, p. 144; G. GHEZZI, "Il dovere di pace sindacale", op. cit., pp. 496 y 517; ID., *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, Giuffrè, Milano, 1963, p. 352 y ss; U. ROMAGNOLI, *Il contratto collettivo di impresa*, Giuffrè, Milano, 1963, p. 217 y ss.

¹³G. PINO, *Conflitto e autonomia collettiva. Contributo allo studio della regolamentazione contrattuale del diritto di sciopero*, op. cit., p. 97.

¹⁴G. ZANGARI, "Contenuto del contratto collettivo del lavoro", en L. Riva Sanseverino y G. Mazzoni (a cura di), *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1971, p. 277.

¹⁵El primer texto italiano que adoptaba la elaboración de la doctrina alemana se encuentra en G. MESSINA, "I concordati di tariffa nell'ordinamento giuridico del lavoro", *Rivista di diritto*

distingue entre contenido obligacional (*Schuldrechtliche Teil*) y contenido normativo (*Normative Teil*)¹⁶. Así, «le régime juridique du contenu des conventions collectives est entièrement dominé par une distinction fondamentale, dont l'élaboration est due, exclusivement, à la doctrine allemande [...] que distingue deux parties, dans toute convention collective, l'une, dite "normative", et l'autre qualifiée de "génératrice d'obligations contractuelles" [...]. Cette distinction est absolument capitale, tant pour une claire intelligence de ce qu'est exactement une convention collective, que pour l'analyse de ses effets ainsi que des actions, appelées à sanctionner l'inexécution éventuelle. Elle ne présente donc pas seulement un intérêt intellectuel, qui devrait être "évident", mais encore un intérêt pratique considérable»¹⁷. Esta clasificación permite distinguir entre partes y sujetos en el convenio colectivo, de forma que se consideran incluidas en la parte obligacional aquellas cláusulas que crean derechos y obligaciones cuyos destinatarios directos son las partes contratantes, mientras que las cláusulas que conforman el contenido normativo se dirigen a la ordenación de las relaciones individuales entre los sujetos del convenio¹⁸.

Una vez delimitada la parte normativa y la parte obligacional del convenio colectivo, es necesario determinar dónde se incluye el pacto expreso de tregua sindical. Tal y como hemos visto, el pacto de tregua sindical supone respetar lo pactado en convenio colectivo durante su vigencia, sin que sea admisible una huelga dirigida a alterar el contenido del convenio colectivo. El contenido del convenio colectivo se acuerda entre, por una parte, el empresario, y, por la otra, el sindicato. Esto quiere decir que ambas partes están de acuerdo sobre el contenido una vez finalizada la negociación del convenio colectivo, por lo que no podrán antes de terminar su vigencia

commerciale, I, 1904, p. 458, también en *Scritti giuridici*, vol. IV, Giuffrè, Milano, 1948, p. 4.

¹⁶En realidad, la clasificación del contenido del convenio colectivo entre parte normativa y obligatoria elaborada por la doctrina alemana se basaaba en un precedente de LOTMAR: aquella que distingue entre parte esencial y no esencial. Se puede ver: G. NICOLINI, *Funzione integratrice del contratto collettivo*, Padova, Cedam, 1974, p. 24. Sobre el origen y la evolución de esta distinción en la doctrina alemana, se puede ver: G. GHEZZI, *La responsabilità delle associazioni sindacali: la parte obbligatoria del contratto collettivo*, op. cit., p. 8 y ss; P. SANDULLI, *La contrattazione collettiva e l'azione sindacale di partecipazione*, Giuffrè, Milano, 1970, p. 175; G. ZANGARI, "Contenuto del contratto collettivo del lavoro", op. cit., p. 300; G. NICOLINI, *Funzione integratrice del contratto collettivo*, op. cit., p. 11; G. GIUGNI y S. SCIARRA, *Contrattazione collettiva, Estratto dall'Appendice del Novissimo Digesto Italiano*, Utet, Torino, 1981, p. 8.

¹⁷M. G. DEHOVE, *Le droit et la pratique des conventions collectives dans les six Pays de la C.E.E.*, n. 6, Etudes Série politique sociale, Bruxelles, 1963, p. 45 y ss.

¹⁸En Italia, son muchas las contribuciones doctrinales sobre la delimitación de las partes del convenio colectivo, se pueden citar: G. GHEZZI, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Giuffrè, Milano, 1963; M. MARIUCCI, *La contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna, 1985; P. LAMBERTUCCI, *Efficacia dispositiva del contratto collettivo e autonomia individuale*, Cedam, Padova, 1990; F. LUNARDON, *Efficacia soggettiva del contratto collettivo e democrazia sindacale*, Giappichelli, Torino, 1999.

modificar el contenido. En consecuencia, el pacto de tregua sindical es un compromiso por parte del sindicato firmante del convenio colectivo, por el que se compromete a respetar lo acordado con el empresario. En ningún caso, un pacto de tregua sindical puede suponer la emanación de obligaciones para los trabajadores individualmente considerados. Por lo tanto, el pacto de tregua sindical debe considerarse incluido en la parte obligacional del convenio colectivo¹⁹. La tesis anterior se apoya en lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores español, el cual no hace referencia en ningún momento a la parte obligacional o normativa del convenio colectivo, salvo cuando establece que el pacto de tregua sindical se considera que forma parte del contenido obligacional. Sin embargo, también se ha avanzado en Italia alguna tesis que niega la inclusión de la cláusula de paz sindical en el contenido obligacional del convenio colectivo, pero tampoco formaría parte del contenido normativo, «*bensì si colloca [...] al di là di questa distinzione*»²⁰, también porque según esta teoría dicha distinción es «*di comodo*»²¹ elaborada doctrinalmente para entender la responsabilidad en caso de violación del pacto de tregua sindical. Se recuerde que sobre este tema, es decir, sobre la inclusión del pacto de tregua en el contenido normativo u obligacional del convenio colectivo, el Estatuto de los trabajadores español establece expresamente el carácter obligacional del pacto. En cualquier caso, es de aceptación mayoritaria el carácter obligacional del pacto de tregua sindical recogido en un convenio colectivo.

Una vez aceptada la inclusión del pacto de tregua sindical en el contenido obligacional del convenio colectivo, es necesario afirmar la responsabilidad del sindicato firmante del convenio y, por lo tanto, comprometido y obligado por el pacto²². En ningún caso, la responsabilidad frente a una violación del pacto de tregua sindical puede recaer sobre el trabajador considerado individualmente. Lo contrario significaría que el pacto expreso de tregua sindical se incorpora en el contenido esencial del contrato de trabajo, consecuencia incompatible con el hecho de aceptar el contenido obligacional del pacto, esto es, que genera obligaciones para las partes firmantes del convenio colectivo. En resumen, el pacto de tregua sindical implica que el sindicato o sindicatos firmantes de un convenio colectivo durante su vigencia no pueden proclamar una huelga que tenga como objetivo alterar lo pactado.

¹⁹En este sentido, G. GHEZZI, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali: la parte obbligatoria del contratto collettivo*, op. cit., p. 116 y ss; G. PINO, *Conflitto e autonomia collettiva*, op. cit., p. 89.

²⁰G. PERA, *Sulle clausole di pace sindacale*, op. cit., p. 303; G. PERA, *Scritti di Giuseppe Pera. II. Diritto sindacale*, Giuffrè, Milano, 2007, p. 1187. El Autor considera que se trataría de una «*distinzione di comodo*» elaborada por la doctrina para entender mejor el fenómeno del pacto de tregua sindical.

²¹G. PERA, *Sulle clausole di pace sindacale*, op. cit., p. 303.

²²G. GIUGNI, *La categoria e la contrattazione collettiva*, in *Istituto di diritto del lavoro dell'Università di Firenze*, Giuffrè, Milano, 1963, p. 343.

En caso de proclamar un huelga durante la vigencia del contrato colectivo cuyo objetivo sea modificar su contenido se considerará como violación del pacto expresamente asumido. El responsable es el sindicato o sindicatos que han incluido el pacto de tregua sindical en convenio colectivo, no serán, por consiguiente, responsables, pese a la declaración de ilegalidad de la huelga por violación del pacto de tregua sindical, ni un sindicato no firmante ni, cuanto menos, los trabajadores. Hay que tener en cuenta que en Italia, por la falta de actuación del artículo 39 de la *Costituzione*, los convenios colectivos no tienen una eficacia *erga omnes*, sino que se aplican sólo y exclusivamente al sindicato o sindicatos y asociaciones patronales firmantes y, como consecuencia, a los trabajadores afiliados a dicho sindicato y empresarios inscritos en tales asociaciones.

4. LA SALVAGUARDIA CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE HUELGA Y SU IRRENUNCIABILIDAD

El derecho de huelga, al estar reconocido por el artículo 40 de la *Costituzione*, se convierte en un derecho constitucionalmente protegido, pero además se configura como un derecho fundamental²³. Estas dos características hacen del derecho de huelga lo que se podría denominar como un "derecho privilegiado" o "perfetto"²⁴ porque ha de ser tutelado por tratarse de un derecho constitucional y fundamental. Se trata, como se apuntaba, de un "derecho privilegiado" porque recibe la máxima protección posible y prevista por un ordenamiento jurídico. La norma constitucional, al igual que en otros sistemas jurídicos extranjeros, realiza una reserva de ley, la cual podrá sólo y exclusivamente regular el ejercicio del derecho. De todos es sabido que Italia carece de un desarrollo legislativo sobre este aspecto, salvo en el caso de la huelga en los servicios públicos esenciales. Tal y como ha quedado en evidencia a lo largo de todo este trabajo, a falta de una ley que regule el derecho de huelga, no cabe otra cosa que la interpretación, ya sea jurisprudencial o doctrinal, pero siempre en el respeto del derecho de huelga constitucional.

La posición que ocupa el derecho de huelga en el sistema jurídico italiano lleva a considerar que se trata de un derecho irrenunciable e indisponible²⁵. Esto significa, en primer lugar, que los trabajadores no pueden renunciar, ni siquiera preventivamente, a la titularidad del derecho de huelga ni condicionar de cualquier forma su ejercicio, ya que cualquier acto en este sentido sería nulo.

²³Entre otros, P. CALAMANDREI, "Significato costituzionale del diritto di sciopero", *Rivista giuridica di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, I, 1952, p. 221 y ss.

²⁴F. SANTORO-PASSARELLI, *Composizione delle controversie collettive e diritto di sciopero*, Relazione presentata al convegno nazionale di studi sindacali, Tip. Finto, Roma, 1949.

²⁵Entre otros, P. CALAMANDREI, "Significato costituzionale del diritto di sciopero", op. cit.; S. GRASSELLI, "Indisponibilità del diritto di sciopero", op. cit., p. 221.

La irrenunciabilidad e indisponibilidad del derecho de huelga, en mi opinión, no impide que la inclusión de un pacto de tregua sindical en un convenio colectivo sea ilegítimo y, por lo tanto, se trate de una cláusula nula, ya que con dicho pacto no se produce una renuncia del derecho de huelga. El sindicato es quien pacta con el empresario una cláusula de tregua en el convenio colectivo y es el que, como hemos visto, se obliga a respetarlo y el responsable en caso de incumplimiento. Sin embargo, no se trata de una renuncia del derecho, sino que el efecto de tal pacto es el de «*impegno ad una serie di modalità concernenti l'esercizio dello sciopero*»²⁶. Y todo ello porque, además, para poder renunciar a un derecho hay que ser titular del mismo y, tal y como sucede en España, en Italia la teoría mayormente aceptada es aquella que defiende la titularidad individual del derecho de huelga. En consecuencia, quedando claro que una cláusula de tregua sindical prevista en un convenio colectivo no podrá limitar el derecho del cual es titular individualmente el trabajador, pudiendo solamente limitar todo aquello que entre en la esfera de su ejercicio que queda en manos colectivas, como podría ser la proclamación o la individuación del interés colectivo que legitime la huelga. Así, una cláusula de tregua no podrá impedir que el trabajador decida o no abstenerse de prestar su actividad laboral ejerciendo su derecho a la huelga.

5. RESPONSABILIDAD EN CASO DE VIOLACIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE PAZ SINDICAL

Los sindicatos que han estipulado el pacto expreso de tregua sindical son los únicos a los que se les puede imputar la responsabilidad en caso de incumplimiento del pacto en relación con la contraparte, el empresario²⁷. Y, esto actualmente puede verse confirmado en Italia por el apartado 6 del Acuerdo interconfederal del 28 de junio de 2011, donde haciendo referencia sólo al caso explícito del deber de paz²⁸ afirma que «*eventuali clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le rappresentanze sindacali dei lavoratori ed associazioni sindacali espressione delle Confederazioni sindacali firmatarie del presente accordo interconfederale operanti all'interno dell'azienda e non per i singoli lavoratori*»²⁹. En consecuencia, la asunción de una obligación de paz por

²⁶S. GRASSELLI, "Indisponibilità del diritto di sciopero", op. cit., p. 222.

²⁷G. GHEZZI, "Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clausole di tregua (variazioni critiche e metodologiche)", *Rivista trimestrale di diritto procedurale civile*, I, 1967, p. 173.

²⁸Al respecto, se puede ver F. CARINCI, "L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?", *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* - 125/2011, p. 21, que considera el tratamiento de las cláusulas de tregua sindical pro parte del Acuerdo interconfederal como «*un segno di perdurante immaturità*».

²⁹Se manifiestan conforme a la posición probablemente mayoritaria, entre otros, F. CARINCI, *Se quarant'anni vi sembrano pochi dallo Statuto dei lavoratori all'accordo di Pomigliano*,

parte de las organizaciones sindicales no debería afectar al ejercicio del derecho de huelga de los propios inscritos³⁰. La responsabilidad, por ejemplo, puede derivar por el hecho de haber proclamado directamente una huelga violando el pacto de tregua sindical o también cuando, aun sin haber proclamado directamente la huelga, no hayan hecho lo posible por disuadir a sus inscritos, en función del denominado "deber de influencia", de abstenerse de una acción directa. Ahora bien, en ningún caso es posible atribuir la responsabilidad en caso de incumplimiento del pacto de tregua a los trabajadores individualmente considerados, es decir, del pacto de tregua sindical no puede derivar una obligación individual para los inscritos al sindicato estipulante³¹. En primer lugar, porque el pacto de tregua sindical forma parte del contenido obligacional y, por lo tanto, sólo afecta a las partes contratantes. Así, de la violación de la parte obligacional del convenio colectivo deriva una verdadera y propia responsabilidad contractual de las organizaciones sindicales³². En segundo lugar, porque el pacto de tregua sindical conforma un límite, como se apuntaba, al ejercicio del derecho de huelga, que no al derecho mismo, en caso contrario estaríamos frente a un pacto de tregua sindical inconstitucional y, como consecuencia, nulo. Y, siendo el ejercicio del derecho de huelga de carácter colectivo, este no puede traer consecuencias individuales. La responsabilidad de los trabajadores individualmente considerados no puede ser de carácter laboral, si acaso, en función de cuanto venga establecido por los estatutos de cada asociación sindical, la participación por parte del trabajador en una huelga que viole el pacto de tregua sindical podrá acarrear exclusivamente una responsabilidad frente al sindicato al que está afiliado el trabajador, pero no frente al empresario, ya que insisto sobre el hecho de que tal pacto obliga solo a las partes que lo han estipulado, esto es al sindicato y al empresario. Del pacto de tregua no puede derivar una obligación individual, sino colectiva, de los

Argomenti di diritto del lavoro, n.3, 2010, pp. 597 y ss; R. DE LUCA TAMAJO, *L'accordo di Pomigliano: una storia italiana*, en *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, F. Carinci (a cura di), Ipsoa, Milano, 2011, pp. 1085-1087, R. DEL PUNTA, "Note su Pomigliano", *Diritti, lavori, mercati*, n. 2, 2010, pp. 514-515; R. PESSI, "La contrattazione in deroga: il "caso" Pomigliano", *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 6, 2010, pp. 1128; F. SCARPELLI, "Pomigliano: variazioni sul tema", *Diritti, lavori, mercati*, n. 2, 2010, pp. 524-525; P. TOSI, "La shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il sistema collettivo", *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 6, 2010, pp. 1094; F. LISO, "Appunti su alcuni profili giuridici delle recenti vicende Fiat", in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2011, pp. 339-340; MISCIONE, "Regole certe su rappresentanze sindacali e contrattazione collettiva con l'Accordo interconfederale 28 giugno 2011", *Lav. giur.*, n. 7, 2011, p. 658.

³⁰G. GIUGNI, "L'obbligo di tregua: valutazioni di diritto comparato", op. cit., p. 23.

³¹S. GRASELLI, "Indisponibilità del diritto di sciopero", *Rivista italiana di diritto del lavoro*, I, 1965, p. 227.

³²G. GHEZZI, "Il dovere di pace sindacale", *Rivista trimestrale di diritto procedurale civile*, I, 1961, p. 457 y ss.

trabajadores afiliados al sindicato contratante del pacto de tregua³³. Si está claro que por contrato individual no es posible limitar el derecho de huelga en función de la inferioridad económica del trabajador, ni tampoco se puede renunciar individualmente al derecho de huelga, por tratarse de un derecho constitucional y, por ende, cualquier cláusula de este tipo contenida en un contrato individual se considera nula³⁴. Y esta situación, general, no puede cambiar sólo porque el pacto se articule a través de la mediación de un fenómeno de representación³⁵. Se recuerda, por otro lado, que también en el sistema sindical alemán se excluye la obligación individual de frente a un pacto de tregua, lo único que subsiste en relación con los trabajadores afiliados a la asociación sindical estipulante el compromiso interno entre asociación y asociados.

Algunos autores consideran que no responsabilizar de la violación del pacto de tregua sindical a los trabajadores afiliados al sindicato estipulante del mismo vacía de contenido y de interés la propia cláusula. Así, algunos extienden la eficacia de la cláusula de tregua sindical «*sempre e direttamente*»³⁶ también a los trabajadores individualmente considerados, ya sea porque directamente el contenido de la cláusula así lo establece, *quaestio voluntatis*, ya sea porque en función del contrato de representación es claro que el sindicato actúa en la negociación colectiva por mandato y representación de sus propios afiliados³⁷. En este sentido, se afirma que la obligación de paz exigida al sindicato, por la que se compromete al cumplimiento de un determinado comportamiento, no puede excluir un resultado que evidentemente necesita del respeto por parte del individuo del pacto alcanzado por su representante, por lo que la «*garanzia*» de paz debe ser «*comprensiva del comportamento dei soggetti cui spetta in concreto l'esercizio del diritto di sciopero*»³⁸. Una solución contraria terminaría «*immancabilmente per svuotare di contenuto le clausole di pace e ridurre l'effettività di queste*»³⁹. Sin embargo, tal y como afirma quien defiende lo contrario, la posibilidad de obligar a los trabajadores individualmente considerados terminaría por vaciar de contenido propio el derecho de

³³G. GHEZZI, "Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clausole di tregua (variazioni critiche e metodologiche)", op. cit., pp. 176-177.

³⁴Por ejemplo, IST. DI DIR. LAV. (a cura di), *La categoria e la contrattazione collettiva. Aspetti della problematica contrattuale*, Giuffrè, Milano, 1964, p. 352; G. GHEZZI, "Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clausole di tregua (variazioni critiche e metodologiche)", op. cit., p. 175; S. GRASELLI, "Indisponibilità del diritto di sciopero", op. cit., p. 237.

³⁵G. GHEZZI, "Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clausole di tregua (variazioni critiche e metodologiche)", op. cit., p. 176.

³⁶G. PERA, "Sulle clausole di pace sindacale", op. cit., p. 302.

³⁷G. PINO, *Conflitto e autonomia collettiva*, op. cit., pp. 101 y 102.

³⁸G. PERA, "Sulle clausole di pace sindacale", op. cit., p. 302.

³⁹G. ZANGARI, "Violazione dell'obbligo di pace sindacale e responsabilità contrattuale dei lavoratori scioperanti", *Massimario giuridico del lavoro*, 1964, p. 382 y ss.

huelga⁴⁰. Para estos autores, el compromiso frente a una cláusula de tregua alcanza no sólo al sindicato sino también a sus afiliados en virtud del *rapporto di rappresentanza*. «*In tal modo con l'adesione al sindacato, il lavoratore si impegna ad esercitare il diritto di sciopero solo nell'ambito della disciplina associativa*»⁴¹. Por otro lado, desde este punto de vista, se entiende que, al ejercitarse el derecho de huelga en el ámbito de la disciplina colectiva que lo regula, la eventual huelga contraria a cuanto establecido colectivamente terminaría por configurar el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores como una libertad⁴². El intento de responsabilizar a los trabajadores afiliados al sindicato convocante de una huelga que viole el pacto de tregua sindical, desde mi punto de vista, es demasiado forzado y difícil de sostener jurídicamente. Algunos se concentran, para ello, en argumentar una titularidad colectiva del derecho de huelga, pero creo que la imputación individual o colectiva de la titularidad del derecho nada cambiaría por lo que respecta al tema de la responsabilidad en caso de incumplimiento del pacto de tregua.

En mi opinión, la solución no puede buscarse en principios jurídicos, ya que, por un lado, es difícil jurídicamente justificar que los trabajadores inscritos al sindicato que ha estipulado un pacto de tregua se les pueda imputar la responsabilidad en caso de violación del mismo, visto que el derecho de huelga es individualmente irrenunciable, en ningún sentido y frente a ningún caso se puede admitir, y esto es pacífico, una renuncia o una limitación al derecho de huelga en el contrato individual de trabajo⁴³, lo que impide o, cuanto menos dificulta, admitir la disponibilidad del propio derecho al sindicato a través de la inscripción. Y, por otro lado, no incluir a los trabajadores por el incumplimiento del pacto, esto es entender que el pacto no tiene ninguna consecuencia – ni, por lo tanto, ningún beneficio – para los trabajadores afiliados al sindicato estipulante, deja al empresario sin ninguna garantía frente a las posibles huelgas durante la vigencia del convenio colectivo, el cual puede confiar solo en el *dovere di influenza* del sindicato sobre los propios afiliados. Frente a tal situación, en mi opinión, es necesario establecer dónde radica el interés del sindicato y del empresario en la

⁴⁰«[...] se fosse possibile inserire nei contratti individuali clausole che condizionano l'esercizio dello sciopero ad alcune modalità di attuazione, i datori di lavoro utilizzerebbero nella maniera più conveniente ai loro fini tale possibilità, perché così facendo limiterebbero fortemente il ricorso allo sciopero. Avvalendosi della loro superiorità economica favorirebbero l'inserzione di queste clausole a ogni livello ed esse diventerebbero presto talmente numerosi nei contratti individuali da limitare assai gravemente il diritto di sciopero; l'articolo 40 finirebbe così con l'essere svuotato di significato». En S. GRASELLI, "Indisponibilità del diritto di sciopero", op. cit., p. 237.

⁴¹G. PERA, "Sulle clausole di pace sindacale", op. cit., p. 299.

⁴²G. PINO, *Conflitto e autonomia collettiva*, op. cit., p. 103.

⁴³Una cláusula contractual en este sentido tendría que considerarse nula, en G. PERA, "Sulle clausole di pace sindacale", op. cit., p. 292; G. GHEZZI, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, op. cit., p. 174.

inclusión de un pacto de tregua sindical en un convenio colectivo. Así, el interés del empresario es claro: no sufrir ninguna huelga por parte de sus trabajadores durante la vigencia del convenio colectivo y este interés tiene que ser algo más que una limitación al sindicato de no proclamar la huelga, ya que el daño al empresario viene provocado por la actuación de la huelga por parte de los trabajadores y no por la proclamación. Esto significa que para hacer atractivo al empresario un pacto de tregua, este debería, de cualquier forma, influir sobre el comportamiento de los trabajadores individualmente considerados. En contrapartida, a cambio de un compromiso de este tipo, los trabajadores han de obtener algún beneficio. Por lo general, al menos en algunas prácticas negociales, como es el caso de España, a cambio de un pacto de tregua sindical el empresario se compromete a no despedir por razones objetivas durante el periodo de vigencia del convenio colectivo. Este sería un acuerdo interno, entre sindicato y empresario, que podría justificar la obligación asumida de no proclamar la huelga durante la vigencia del convenio colectivo. Asimismo, a través de estas cláusulas el sindicato busca «*raggiungere una migliore protezione degli interessi professionali dei lavoratori, ottenendo concreti miglioramenti economici e normativi*»⁴⁴. Este sería, por otro lado, el interés de los trabajadores: la garantía de no sufrir un despido objetivo durante la vigencia del convenio colectivo y, como consecuencia, se verían “moralmente” vinculados respeto del pacto. Ahora bien, siempre según mi opinión, en caso de incumplimiento del pacto de tregua por producirse una huelga durante la vigencia del convenio colectivo, para el sindicato supondría la asunción de la responsabilidad frente al empresario, mientras que los trabajadores afiliados al sindicato no se les podría imputar ninguna responsabilidad por parte del empresario. Eso sí, la violación del pacto haría decaer el compromiso asumido por el empresario a cambio del mismo, esto es que a partir de su incumplimiento sería posible, siempre y cuando se dieran los requisitos, que se efectuara un despido objetivo en la empresa. En resumen, los trabajadores no serían responsables de la violación del pacto frente al empresario, pero el paraguas de protección frente a un despido objetivo que les podía ofrecer el pacto de tregua, a partir de su incumplimiento decaería.

La opinión proyectada puede justificarse si lo ponemos en relación con la *indennità di vacanza contrattuale*. En este caso, parece que el Acuerdo interconfederal de 1993 preveía una sanción “individual” dirigida a los trabajadores que durante un determinado periodo ejerciten su derecho de huelga. Dicha sanción consiste en la pérdida de la *indennità*. En tal caso, se establece a través de un pacto un límite absoluto y temporal al ejercicio del derecho de huelga, dirigido no a las asociaciones sindicales sino a todos los trabajadores. En principio, la consecuencia en caso de violación del pacto puede hacernos pensar en una sanción por ejercitar el derecho de huelga.

⁴⁴S. GRASSELLI, “Indisponibilità del diritto di sciopero”, op. cit., p. 215.

Sin embargo, la *indennità di vacanza contrattuale* no es otra cosa que la contraprestación ofrecida por el empresario a cambio de comprometerse a no acudir a la huelga durante el periodo concreto de negociación del nuevo convenio colectivo. No se trata, por lo tanto, de una sanción en sentido técnico individual, sino que quien pierde el derecho a dicha *indennità* es el sindicato que proclama la huelga durante el periodo de *vacanza contrattuale*. Ahora bien, quien se beneficia económicamente de aquella *indennità* no es directamente el sindicato, sino que se destina a los trabajadores, estos son los que pierden la oportunidad de recibir la *indennità* por no haber respetado el pacto, pero no son destinatarios de una verdadera sanción por haber ejercitado su derecho de huelga. Una justificación diferente sería contraria al sistema actual italiano. Ciertamente es que se podría considerar como un premio por no ejercitar la huelga, pero no se trata de una verdadera renuncia al derecho de huelga, tanto es así que los trabajadores no vienen sancionados en sentido técnico, ni siquiera individualmente – aunque sufren las consecuencias indirectamente –. En realidad, la sanción se dirige a los sindicatos y consiste en la pérdida del beneficio económico que afecta a todos los trabajadores, tanto si han ejercitado como si no su derecho de huelga, este hecho demuestra que la responsabilidad en caso de huelga no la asumen los trabajadores individualmente considerados, pese a que sí sufren las consecuencias de la misma, aun cuando no hayan participado en la huelga. En resumen, como se puede observar, la dinámica de la *indennità di vacanza contrattuale* demuestra como la violación de un pacto de tregua perjudica de forma indirecta a los trabajadores individualmente considerados y condiciona, en cierta medida, su derecho de huelga.

Llegados a este punto en el que hemos delimitado la responsabilidad en caso de violación del pacto de tregua, excluyendo a los trabajadores afiliados al sindicato estipulante, es necesario analizar si el resto de trabajadores, esto es aquellos no sindicalizados, se les puede solicitar alguna responsabilidad. Es obvio que siguiendo la línea hasta aquí defendida resultaría difícil encontrar cualquier responsabilidad en el resto de trabajadores, visto que ni siquiera se puede argumentar una relación de representación con el sindicato estipulante del pacto y con lo que, ni siquiera, se puede demandar un deber de influencia por parte del sindicato hacia estos trabajadores no afiliados al mismo. Sin embargo, aquellas teorías que afirman la responsabilidad solidaria de los trabajadores afiliados al sindicato estipulante, pretenden también una responsabilidad del resto de trabajadores en virtud de las reglas de aplicación del convenio colectivo. Así, se entienden vinculados al pacto de tregua todos aquellos trabajadores a los que, independientemente de su afiliación sindical, se les apliquen los beneficios previstos en el concreto convenio colectivo. Como consecuencia, tanto los trabajadores no afiliados al sindicato estipulante del convenio colectivo como aquellas asociaciones que no han formado parte en la

redacción del convenio se verán obligados por el pacto de tregua sindical, siempre y cuando se dé una manifestación tácita de adhesión al contenido del mismo⁴⁵. En mi opinión, esta dinámica sería actuable si así lo dispusiese una norma o si se firmasen convenios colectivos según la normativa legislativa, tal y como sucede en otros ordenamientos jurídicos donde la eficacia *erga omnes* del convenio colectivo permite dicha conclusión. Sin embargo, en Italia no es posible argumentar una solución de este tipo hasta que no se aplique el artículo 39 de la *Costituzione*. Así, por ejemplo en España, frente a convenios extraestatutarios, esto es aquellos convenios que no han respetado la normativa establecida en el Estatuto de los trabajadores y, por lo tanto, no gozan de eficacia general, el pacto de tregua sindical sólo vinculará a la asociación sindical contratante.

6. SANCIONABILIDAD EN CASO DE VIOLACIÓN DEL PACTO DE TREGUA SINDICAL

Tal y como se ha mencionado, jurídicamente, solo puede admitirse la responsabilidad del sindicato estipulante en caso de violación de un pacto de tregua sindical, aunque también, como se decía, indirectamente pueden sufrir las consecuencias de tal violación, los trabajadores individualmente considerados. En este epígrafe nos interesa analizar las consecuencias en caso de incumplimiento de lo pactado. Se discute en doctrina si las consecuencias de una huelga que viola un pacto de tregua sean o no la ilegitimidad de la misma. De frente a un sistema de eficacia contractual general, la respuesta podría ser más sencilla, ya que al vincular el pacto a todo sindicato, aun cuando no haya formado parte de la firma del convenio colectivo, es evidente que la huelga que incumple el mismo daría lugar a una huelga ilegítima. A la misma solución se llegaría en aquellos ordenamientos jurídicos que reconocen un deber de paz implícito, donde frente a una huelga novatoria, la consecuencia es la ilegitimidad de la misma. Recuérdese, por ejemplo, el caso español. Ahora bien, en Italia, la situación es diferente porque como se sabe el convenio colectivo sólo vincula a las partes contratantes, por lo que tanto el pacto de tregua sindical, cuya legitimidad se acepta sin reparos por la doctrina italiana, como el deber de paz implícito, en caso de aceptar su existencia, sólo vinculan a las asociaciones sindicales firmatarias. Esto significa que, de frente a un mismo convenio colectivo, si la huelga incumple el pacto de tregua expreso contenido en el mismo podría declararse ilegítima, mientras que si la misma es proclamada por un sindicato no firmatario, podría ser legítima. Es decir, que en Italia se daría la paradoja de que una misma situación puede producir dos consecuencias diferentes en función de quien promueva la huelga. Esto hace preguntarse

⁴⁵P. TOSI, "Contrattazione collettiva e governo del conflitto", en VV.AA., *Lo sciopero: disciplina convenzionale e autoregolamentazione nel settore privato e pubblico*, Giuffrè, Milano, 1989, p. 100.

sobre la oportunidad de declarar ilegítima una huelga en la que pueden verse involucradas asociaciones sindicales que no participaron en su acuerdo. Por otro lado, hay que traer a colación el hecho de que en Italia sólo se considera ilegítima aquella huelga que perjudica la productividad de la empresa. Y, además, a diferencia de cuanto sucede en otros ordenamientos jurídicos, como el español, no existe en el sistema italiano una norma que haga referencia al deber de paz por lo que la ilegitimidad de la huelga, cuya declaración produciría consecuencias legales, no tendría una base normativa⁴⁶. Sin embargo, se puede llegar a la conclusión de que en caso de violación del pacto de tregua, la asociación sindical que se hubiese comprometido por dicho pacto y haya participado en su incumplimiento contractual, será responsable y susceptible de ser sancionada, aun cuando la huelga fuese legítima. Y, como consecuencia, sería posible, en el ámbito de una concreción obligatoria, la responsabilidad patrimonial del sindicato en relación con la contraparte del convenio colectivo⁴⁷. Asimismo, la falta de cumplimiento de lo pactado en convenio colectivo por parte del sindicato estipulante provocaría la pérdida de los derechos concedidos a cambio del compromiso asumido por el sindicato. Considero, que en este caso, sería posible que incluso se perdieran aquellas mejoras de derechos individuales concedidas a cambio del pacto. Esto no entiendo que sea una sanción que deriva del derecho de huelga, sino que deriva del mismo incumplimiento del pacto. Ahora bien, frente a una huelga en la empresa, si la asociación sindical estipulante del convenio colectivo no viola el pacto de tregua, esto es ni proclama ni participa en la misma, el empresario no podrá ni responsabilizar ni sancionar a esta asociación porque en su relación con la misma, por parte del sindicato, se ha respetado el compromiso asumido y, por lo tanto, por parte de la empresa también tendrá que respetarse sin que ello pueda significar una pérdida de aquellos derechos concedidos a cambio del pacto. Y, esto, será así aun cuando en la huelga hayan participado trabajadores inscritos a la asociación sindical contratante. Lo contrario, es decir, sancionar la actuación individual, sería contrario al derecho de huelga constitucionalmente reconocido. En esta situación, el sindicato solo sería responsable de su deber de influencia, si se demuestra que ha realizado todos aquellos actos necesarios para "influir" sobre la decisión de no participar en tal huelga de sus inscritos, entonces no se le podrá solicitar ninguna responsabilidad, ni acarrear ninguna sanción. Cuestión diferente es que estos trabajadores puedan asumir alguna responsabilidad, no ya frente al empresario, sino a su propio sindicato, pero se trataría de una

⁴⁶Si la huelga fuese declarada ilegítima, los trabajadores huelguistas individualmente considerados serían responsables de una violación contractual.

⁴⁷F. SANTORO-PASSARELLI, "Pax, pactum, pacta servanda sunt", op. cit., p. 375; S. GRASSELLI, "Indisponibilità del diritto di sciopero", op. cit., p. 231. Solución adoptada en el ordenamiento jurídico finlandés: N. BRUNN, *Collective bargaining and labour disputes in Finland - in the EU context*, en Seminario en Valencia, 21 septiembre 2012.

responsabilidad extracontractual que queda fuera del ámbito laboral. Una solución diversa podría defenderse, pero para ello sería necesario que los convenios colectivos tuviesen una eficacia *erga omnes*, algo que, hasta ahora, no sucede en Italia.

7. RELATIVA ESCASA IMPORTANCIA DE LA CUESTIÓN DE LA TITULARIDAD INDIVIDUAL O COLECTIVA DEL DERECHO DE HUELGA

Tradicionalmente, la doctrina italiana ha debatido sobre la cuestión de la titularidad del derecho de huelga, al igual que en otros países del entorno europeo. La cuestión de la titularidad del derecho de huelga ha surgido y surge – recientemente con el caso Fiat – en relación con las necesidades de regular el conflicto. La discusión sobre el tema de la titularidad se debe a la vaguedad, al respecto, de la norma constitucional en la definición del derecho de huelga. En este sentido, la norma constitucional italiana permite tanto suponer la titularidad individual del derecho de huelga como la titularidad colectiva. Aunque, el uso por parte de la norma constitucional de una fórmula impersonal, puede hacernos pensar sobre la intención de excluir la “sindicalización” del conflicto. No obstante, tal afirmación es sólo una suposición sin fundamento absoluto jurídico. En España, al contrario, el texto constitucional parece inclinarse por la titularidad individual, al reconocer el derecho a la huelga «a los trabajadores». Pese a que algún autor entiende que la titularidad es colectiva al mencionar a los trabajadores en plural⁴⁸. Es obvio que el constituyente, con la reserva de ley del artículo 40, pretendía del legislador la solución sobre la titularidad del derecho de huelga, como especificaba, por ejemplo, una sentencia constitucional donde se indicaba que la reserva de ley tiene «*per oggetto il diritto di sciopero in genere e, quindi, appare suscettibile di rivolgersi a ciascuno degli elementi che entrano a comporlo, compresi in esso anche i soggetti che ne possono essere titolari*»⁴⁹. Y, así ha sucedido con la ley sobre la huelga en los servicios públicos esenciales 12 giugno 1990, n. 146.

La teoría clásica, en Italia, y mayoritaria es aquella que reconoce la titularidad individual del derecho de huelga, pero de ejercicio colectivo. Esto puede considerarse contradictorio, ya que el derecho necesita para ser actuado de la característica colectiva en su ejercicio⁵⁰. Tal opción doctrinal interpretativa responde a una lógica de política del derecho. Y, para otros, se trataría de una herencia de la vieja concepción de la huelga como libertad de la persona⁵¹. Por ello, otra parte de la doctrina aboga por una titularidad colectiva del derecho de huelga. El que la titularidad sea individual impide

⁴⁸C. PALOMEQUE LÓPEZ, “Ámbito subjetivo y titularidad del derecho de huelga”, A. Baylos Grau (Coord.), *Estudios sobre la huelga*, Bomarzo, Albacete, 2005.

⁴⁹Sentencia de la *Corte Costituzionale*, 13 diciembre 1962, n. 123.

⁵⁰M.G. GAROFALO, “Sulla titolarità del diritto di sciopero”, *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, n. 39, 1988, p. 574.

⁵¹G. PINO, *Conflitto e autonomia collettiva*, op. cit., p. 132.

que el trabajador pueda renunciar o disponer del derecho, tal y como se ha dicho, cualquier renuncia al derecho de huelga realizada en contrato colectivo será considerada nula. Sin embargo, en virtud de las cláusulas de tregua sindical, es legítimo que el derecho de huelga puede venir limitado colectivamente. Así, las teorías que afirman la titularidad colectiva se basan, entre otras cosas, en el hecho de la legitimidad de las cláusulas de paz que disponen colectivamente del derecho de huelga. Mantener la titularidad individual, siempre según esta corriente doctrinal, haría difícil justificar la legitimidad de aquellas cláusulas que limitan el ejercicio del derecho de huelga⁵². Por otro lado, la doctrina que se inclina por reconocer la colectividad del derecho de huelga, considera la autolimitación contractual como un arma que tiene como objeto alcanzar mayores ventajas para los trabajadores⁵³. En concreto, se apuesta por un derecho de huelga necesario para presionar a la contraparte, de forma que se utiliza como un derecho realmente negociable. Según esta visión, las cláusulas de tregua se encuadrarían en la parte normativa, y no sólo obligatoria. Esto provocaría una responsabilidad directa del trabajador individualmente considerado en caso de violación de las cláusulas frente al empresario, lo que supondría un incumplimiento contractual. En mi opinión, esta solución puede tener consecuencias ilógicas, ya que basta con que el incumplimiento se realice por parte del sindicato, al ser el titular del derecho de huelga, para que sufran las consecuencias del incumplimiento también los trabajadores. Piénsese, por ejemplo, en el caso de la *indennità di vacanza contrattuale*, la cual se pierde individualmente con independencia de haber participado o no en la huelga. En cambio, para la corriente doctrinal más tradicional, el derecho de huelga es un derecho absoluto de libertad para la defensa de intereses fundamentales de la persona, esto es, un derecho de titularidad individual, pero de ejercicio colectivo. Sobre la base de esta doctrina, las cláusulas consistirían en la asunción de una obligación relativa a comportamientos reconducibles a la asociación sindical, no se trataría de un acto de disposición del derecho de huelga, cuya titularidad corresponde al propio trabajador⁵⁴. Por este motivo, las asociaciones sindicales asumen un deber de influencia, en relación con sus afiliados. Asimismo, para tal doctrina, las cláusulas se incluirían en la parte obligatoria del convenio colectivo.

En mi opinión, discutir sobre la posibilidad de considerar colectiva la titularidad del derecho de huelga, en Italia, es cuanto menos extremadamente difícil dada la presencia de un escenario sindical fragmentado y de una representatividad sindical incierta. Por todo ello, es casi una pérdida de tiempo discutir sobre la titularidad del derecho de huelga hasta que no se resuelvan y definan los grandes problemas del sistema sindical típicamente

⁵²G. PERA, *Serrata e diritto di sciopero*, Giuffrè, Milano, 1969, p. 449 y ss; G. PINO, *Conflitto e autonomia collettiva*, op. cit., p. 150 y ss.

⁵³A. ZOPPOLI, *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, Jovene, Napoli, 2006.

⁵⁴G. GIUGNI, 2010.

italiano. En cualquier caso, el tema de la titularidad no cambia nada en relación con el objeto del presente estudio, ya que son legítimas aquellas cláusulas de tregua sindical pactadas en un convenio colectivo, tanto si la titularidad es individual como si es colectiva, y en ningún caso pueden limitar el derecho de huelga, aun cuando la titularidad fuese colectiva, así entiendo yo, visto que se trata de un derecho fundamental constitucional. Asimismo, independientemente de la titularidad, en ningún caso será responsable en caso de violación de un pacto de tregua el trabajador individualmente considerado, pues al ser materia de la parte obligacional obliga sólo a las partes estipulantes. En resumen, por lo que respecta a las cláusulas de tregua sindical discutir sobre el tema de la titularidad individual o colectiva del derecho de huelga carece de valor, pues inclinarse por una o por otra teoría no provocaría ningún cambio respecto a las posibles consecuencias frente a una violación de la obligación de paz y respecto hasta dónde podría limitar el pacto el derecho de huelga que, no debe olvidarse, se trata de un derecho constitucionalmente reconocido y tal valor constitucional-fundamental no varía en función de su titularidad. En relación con el deber de paz, una vez analizada la situación de la titularidad del derecho de huelga, considero que la protección en el ejercicio del derecho no cambia tanto si la titularidad es individual como si es colectiva. Además, si pasamos a analizar algunos ejemplos de la realidad italiana, podemos concluir que la titularidad del derecho, hasta ahora, se ha manejado en función de cuanto política e ideológicamente interesa. Esto abunda sobre la idea del ámbito en el que nos movemos en el tema de la huelga y de las cláusulas limitativas, esto es que en función del contexto la solución, a falta de legislación, puede ir hacia una dirección o hacia otra.

8. BIBLIOGRAFIA

- BRUNN, N.: *Collective bargaining and labour disputes in Finland – in the EU context*, en Seminario en Valencia, 21 septiembre 2012.
- CALAMANDREI, P.: "Significato costituzionale del diritto di sciopero", *Rivista giuridica di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, I, 1952.
- CARINCI, F.: *Se quarant'anni vi sembrano pochi dallo Statuto dei lavoratori all'accordo di Pomigliano*, *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 3, 2010.
- CARINCI, F.: "L'accordo interconfederale del 28 giugno 2011: armistizio o pace?", *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 125/2011.
- DEHOVE, M. G.: *Le droit et la pratique des conventions collectives dans les six Pays de la C.E.E.*, n. 6, *Etudes Série politique sociale*, Bruxelles, 1963.
- DE LUCA TAMAJO, R.: *L'accordo di Pomigliano: una storia italiana*, en *La cronaca si fa storia: da Pomigliano a Mirafiori*, F. Carinci (a cura di), Ipsoa, Milano, 2011.
- DEL PUNTA, R.: "Note su Pomigliano", *Diritti, lavori, mercati*, n. 2, 2010.

- GAROFALO, M. G.: "Sulla titolarità del diritto di sciopero", *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, n. 39, 1988.
- GHEZZI, G.: "Autonomia collettiva, diritto di sciopero e clausole di tregua (variazioni critiche e metodologiche)", *Rivista trimestrale di diritto procedurale civile*, I, 1967.
- GHEZZI, G.: "Il dovere di pace sindacale", *Rivista trimestrale di diritto procedurale civile*, I, 1961.
- GHEZZI, G.: *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, Giuffrè, Milano, 1963.
- GIUGNI, G. y SCIARRA, S.: *Contrattazione collettiva, Estratto dall'Appendice del Novissimo Digesto Italiano*, Utet, Torino, 1981.
- GIUGNI, G.: "L'obbligo di tregua: valutazioni di diritto comparato", *Rivista di diritto del lavoro*, I, 1973.
- GIUGNI, G.: *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 2001.
- GIUGNI, G.: *La categoria e la contrattazione collettiva*, en *Istituto di diritto del lavoro dell'Università di Firenze*, Giuffrè, Milano, 1963.
- GRASSELLI, S.: "Indisponibilità del diritto di sciopero", *Rivista italiana di diritto del lavoro*, I, 1965.
- ICHINO, P.: *Ripartire dalla tregua (dimenticata)*, en *Corriere della Sera*, 7 settembre 2005.
- IST. DI DIR. LAV. (a cura di), *La categoria e la contrattazione collettiva. Aspetti della problematica contrattuale*, Giuffrè, Milano, 1964.
- LAMBERTUCCI, P.: *Efficacia dispositiva del contratto collettivo e autonomia individuale*, Cedam, Padova, 1990.
- LISO, F.: "Appunti su alcuni profili giuridici delle recenti vicende Fiat", in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2011.
- LUNARDON, F.: *Efficacia soggettiva del contratto collettivo e democrazia sindacale*, Giappichelli, Torino, 1999.
- MARIUCCI, M.: *La contrattazione collettiva*, Il Mulino, Bologna, 1985-
- MENGONI, L.: "Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano", en *VV.AA., La contrattazione collettiva: crisi e prospettive*, Franco Angeli, Milano.
- MENGONI, L.: "Limiti giuridici del diritto di sciopero", *Rivista di diritto del lavoro*, I, 1949.
- MESSINA, G.: "I concordati di tariffa nell'ordinamento giuridico del lavoro", *Rivista di diritto commerciale*, I, 1904.
- MESSINA, G.: *Scritti giuridici*, vol. IV, Giuffrè, Milano, 1948.
- MISCIONE, M.: "Regole certe su rappresentanze sindacali e contrattazione collettiva con l'Accordo interconfederale 28 giugno 2011", *Lav. giur.*, n. 7, 2011.
- NATOLI, U.: "La c.d. "Friedenspflicht" e il diritto italiano del lavoro", *Rivista giuridica di diritto del lavoro e relazioni industriali*, I, 1961.
- NATOLI, U.: "Violazione dell'obbligo di pace e responsabilità contrattuale dei lavoratori", *Massimario giuridico del lavoro*, 1964.

- NICOLINI, G.: *Funzione integratrice del contratto collettivo*, Padova, Cedam, 1974.
- PALOMEQUE LÓPEZ, C.: "Ámbito subjetivo y titularidad del derecho de huelga", A. Baylos Grau (Coord.), *Estudios sobre la huelga*, Bomarzo, Albacete, 2005.
- PERA, G.: "Sulle clausole di pace sindacale", *Rivista di diritto del lavoro*, I, 1964.
- PERA, G.: *Serrata e diritto di sciopero*, Giuffrè, Milano, 1969.
- PERA, G.: *Scritti di Giuseppe Pera. II. Diritto sindacale*, Giuffrè, Milano, 2007.
- PESSI, R.: "La contrattazione in deroga: il "caso" Pomigliano", *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 6, 2010.
- PINO, G.: *Conflitto e autonomia collettiva. Contributo allo studio della regolamentazione contrattuale del diritto di sciopero*, Giappichelli, Torino, 2005.
- RIVA SANSEVERINO, L.: "Per la validità delle clausole di "tregua" sindacale", *Massimario giuridico del lavoro*, 1971.
- ROMAGNOLI, U.: *Il contratto collettivo di impresa*, Giuffrè, Milano, 1963.
- SANDULLI, P.: *La contrattazione collettiva e l'azione sindacale di partecipazione*, Giuffrè, Milano, 1970.
- SANTORO-PASSARELLI, F.: "Pax, pactum, pacta servanda sunt", *Massimario giuridico del lavoro*, 1971.
- SANTORO-PASSARELLI, F.: *Composizione delle controversie collettive e diritto di sciopero*, Relazione presentata al convegno nazionale di studi sindacali, Tip. Finto, Roma, 1949.
- SCARPELLI, F.: "Pomigliano: variazioni sul tema", *Diritti, lavori, mercati*, n. 2, 2010.
- SCOGNAMIGLIO, R.: "La disciplina negoziale del diritto di sciopero", *Rivista di diritto del lavoro*, I, 1972.
- TOSI, P.: "Contrattazione collettiva e governo del conflitto", en VV.AA., *Lo sciopero: disciplina convenzionale e autoregolamentazione nel settore privato e pubblico*, Giuffrè, Milano, 1989.
- TOSI, P.: "La shock di Pomigliano sul diritto del lavoro: il sistema collettivo", *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 6, 2010.
- ZANGARI, G.: "Contenuto del contratto collettivo del lavoro", en L. Riva Sanseverino y G. Mazzoni (a cura di), *Nuovo trattato di diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1971.
- ZANGARI, G.: "Obbligo di pace sindacale e diritto di sciopero", *Rivista di diritto del lavoro*, I, 1964.
- ZANGARI, G.: "Violazione dell'obbligo di pace e responsabilità contrattuale dei lavoratori", *Massimario giuridico del lavoro*, 1964.
- ZANGARI, G.: *Principi di diritto sindacale nel sistema della Costituzione formale*, Giuffrè, Milano, 1962.
- ZOPPOLI, A.: *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, Jovene, Napoli, 2006.