



Title	イスパニア国「労資関係法 : 1977年3月4日勅令公布 制定」解説例(対訳)
Author(s)	山崎, 俊夫
Citation	大阪外国語大学学報. 1987, 74(3), p. 101-118
Version Type	VoR
URL	https://hdl.handle.net/11094/81166
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

(3) 資料 III 文化

イスパニア国「労資関係法—1977年3月4日
勅令公布制定—」解説例（対訳）

山 崎 俊 夫

Un comentario sobre R.D.Ley de 4-III-1977

(Oración original de Comentario y Traducción)

——“Relaciones de Trabajo (España)”——

Toshio YAMASAKI

Sumario

La ocasión anterior, mostramos la traducción del texto de “La Nueva Regulación de las Relaciones Laborales”, por Manuel Martínez Rodríguez, hasta p. 29. Esta vez, a continuación, por mediante de su Apéndice, R.D. Ley de 4-III-1977 “De relaciones de Trabajo”, hasta p. 10, que tratamos de introducir para poderse entenderle comparándolo con nuestra traducción.

Y, sin embargo, hemos cumplido en esta tarea, dentro del Primer Capítulo La HUELGA, sólo las partes de Huelga y de Cierre Patronal. Por lo que, quedan restadas las partes de Conflictos Colectivos, y Convenios Colectivos, etc., no pudiéndolas tratar. Respecto a ellas, esperamos otra ocasión en más breve posible.

De modo que, supliendo lo material para entender un poco más el carácter del R.D. Ley de 4 de marzo de 1977, a continuación, tratamos de introducir amplificando lo añadido antecedentemente, según lo escrito de esa parte de aquel autor propio, sobre Conflictos Colectivos que dice: El reconocimiento del derecho de huelga y la agilización del procedimiento para su ejercicio, lleva consigo — según el Preámbulo del R.D. Ley de 4 de marzo —, la total derogación del D.L. de 22 de mayo de 1975 sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo.

En el Título II del R.D. Ley se contiene la normativa aplicable a los Conflictos Colectivos concebidos como medio de solución de situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores y como alternativa del ejercicio del derecho de huelga.

Esta alternativa, si se utiliza, impide a los trabajadores el ejercicio del derecho de huelga. Pero

a la inversa, declarada ésta, podrán los trabajadores desistir de ella y someterse al procedimiento de Conflicto.—

Por todo, estamos caminando en vía de nuestro estudio sobre la intervención estatal al ámbito de usos de Comanda, de forma histórica empresarial.

Publicada la Ley de Relaciones Laborales, con ritmo lento se inició la promulgación de normas de desarrollo de sus preceptos, resolviendo algunos — por supuesto, no todos — los problemas de aplicación que la Ley planteaba.

En el mes de octubre de 1976, dentro del marco del R.D. Ley sobre medidas económicas, se suspendió la aplicación del Artículo 35 de la L.R.L. hasta 30 de septiembre de 1977, sustituyéndolo, durante tal período por una norma que modificaba profundamente la doctrina que sobre despidos fijaba aquel precepto.

Fue preciso, lógicamente, modificar las normas de procedimiento que sobre la materia de despidos había establecido el R.D. de 18 de julio de 1976.

En esta situación, se ha publicado un R.D. Ley de 4 de marzo de 1977 titulado “De relaciones de Trabajo” que vuelve a modificar el tema del despido, no sólo en cuanto al debatido tema de la posibilidad empresarial de no readmitir al trabajador cuyo despido es declarado improcedente, sino — además — estableciendo un nuevo catálogo de causas — no ya justas, sino simplemente suficientes —, de resolución unilateral de la relación de trabajo.

Regula además, temas que habían sido excluidos del contenido de la Ley de Relaciones Laborales: el derecho de huelga, el cierre patronal, los conflictos colectivos y la reestructuración de plantillas.

Al comentario urgente de este Texto Legal, se dedican las páginas que siguen.

「労資関係」に関する法律が公布せられたが、その概念規定の発展展開についての判断規範基準規定の布告制定は緩慢な速度で開始せられ、法律が提起樹立する適用の諸問題が一恐らく全部ではなく一若干解決を見た。

1976年10月に、経済的手段に関して勅令による法律の枠内で、1977年9月30日までその勅令による法律の第35条の適用が頓座を来し、そうした期間中には、上記概念規定が解雇に関して確定固執した学説理論を根本的に改訂する判断規範基準規定によってその法律に代替させた。

論理的にまさに、解雇の案件に関して1976年7月18日の勅令が制定していた手続についての判断規範基準諸規定を改訂することであった。

上記のこの情勢の中で、1977年3月4日の勅令による法律が公布せられ、解雇の問題テーマを改訂することになる「労資関係に就いて」は、単にその解雇が非合法で無根拠であると宣言せら

れている労働者に再雇用を受容れない企業家側の可能性についてのやかましく論議せられた問題テーマに関してのみならず—加うるに—労資関係の一方的解決についての新規諸原由目録（カタログ）を—もはや公正ではなくただ（補充的原由として）充分なだけであるに過ぎないが制定している。

のみならず，労資関係法の内容から除外せられて来た諸問題テーマを規制している。すなわち：罷業権，工場（作業所）閉鎖，団体紛争及び職務機構の再編である。

次頁以下は，上記のこの法文テキストの緊急コメントにあてたものである。

HUELGA

El R.D. Ley de 4 de marzo de 1977, deroga las normas contenidas en el D. Ley de 22 de mayo de 1975, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo.

Conforme a su Preámbulo, las modificaciones en la regulación del Derecho de Huelga, introducidas por el R.D. Ley, tienen por objeto:

- Consagrar la huelga como derecho.
- Aligerar el procedimiento para su ejercicio.
- Fijar su límite en las fronteras que marque la salvaguardia de los intereses superiores de la comunidad.

Congruentemente con ello, suprime la nueva regulación, la fase de obligatoria y oficial negociación: son los trabajadores quienes deciden sin necesidad de apurar otras instancias, el momento de la cesación del trabajo. Se suprime, pues, el trámite de Mediación Sindical, ante la Comisión de este nombre.

El Preámbulo resalta asimismo, como modificaciones más trascendentes:

- La posibilidad de huelga en Empresas de Servicios Públicos.
- La enunciación taxativa de los supuestos de ilicitud de la huelga.
- El reconocimiento del Comité de huelga como órgano de representación de los trabajadores.
- La regulación de los efectos de la huelga en la relación jurídica de la Seguridad Social.
- La supresión de la autorización administrativa para la decisión de cierre patronal.

El R.D. Ley, dedica a la regulación de la Huelga, once Artículos. — Tres, al Cierre Patronal y dos a las Sanciones en que, por ilicitud de uno y otro, incurrieren empresarios y trabajadores.

El Título Primero, bajo el epígrafe “El Derecho de Huelga”, comprende tres Capítulos, con las denominaciones indicadas en el párrafo anterior.

罷業（争議）

1977年3月4日の勅令による法律は労働に就ての団体紛争の規制に関する1975年5月22日の政令に含まれた諸判断規範基準規定を削除した。

勅令による法律の導入で、その序文（前書き）に基き、争議権の規制における改訂は次の目的を持つ。すなわち：

— 争議（罷業）を権利として充当しこれを認める。

— 手続をその執行行使のために軽減簡素化する。

— 共同体の最高利益についての守護防衛を枠付けする対境線上にその限界を樹立して確定する。

上記のこのことを全一的に適合させて、新規規制は強制義務的かつ公共官制的取引交渉の側面を抹消廃止する。すなわち：他の諸訴願審級事項を徹底究明して貰う必要無く（もっぱら専念して）、労働の停止（休止）の時期期間を決定する者は労働者なのである。つまり、上記のこの名称の委員会の面前に出頭しての、産業企業労働組合側の仲裁に就ての手続は取下げ廃止せられる。序文部分はこのようにして、（次の諸場合について）極めて卓越洞察的な改訂としての表現になっている。すなわち：

— 公共サービスの企業（公益事業）における罷業の可能性・罷業可能なケース。

— 罷業の非合法性についての仮定（仮想推定）に関する制限否定的の声明（非合法であるからという想定に基いてのやめよと云う中止命令）。

— 労働側代表者の機構としての罷業審議委員会の確認認定。

— 社会的安全保障の司法関係関連における罷業事実についての規制。

— 企業主側の行う作業所閉鎖の決定に対する行政権限当局介入の抑制禁止。

勅令による法律では罷業の規制に11か条を充てて規定している。— 作業所閉鎖に3か条及び作業所を閉鎖した企業家及び労働者の前者及び後者相互間の違法性による場合の罰則に2か条が充当規定される。

第1篇には「罷業権」の表題下に、前掲項目文章中に示された名称を付して3つの章を含めて収録している。

CAPITULO PRIMERO LA HUELGA

El Artículo Uno establece una disposición limitativa: en el ámbito de las relaciones laborales, el Derecho de huelga podrá ejercitarse en los términos previstos en los artículos siguientes.

Esta declaración o es innecesaria — pues el artículo Once ya declara ilícita la huelga que se produzca contraviniendo lo dispuesto en el R.D. Ley —, o hace inútil la letra d), de este artículo Once. — El Artículo Primero prohíbe el ejercicio del derecho de huelga de forma o en términos distintos de los previstos en el R.D. Ley —. Esta prohibición supone la ilicitud de las huelgas

gestadas en forma distinta a sus preceptos. Y autoriza la aplicación a los trabajadores de la sanción de despido de la letra j) del Artículo 33.

El Artículo 2 declara nulos los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción del derecho de huelga.

De una parte, este precepto, es conforme con el Apartado 1 del Artículo 50 de la Ley de Relaciones Laborales, que prohíbe al trabajador la renuncia de los derechos reconocidos por normas laborales y declara nulo el pacto que los limite o ignore.

De otra, indica el R.D. Ley que el derecho de huelga no es de derecho necesario. Por cuanto el Artículo 8, permite incluir en Convenio Colectivo la renuncia al ejercicio de tal derecho durante su vigencia. Y por cuanto el Apartado 2 del Artículo 50 de la L.R.L., exige como requisito para la modificación por la vía del Convenio Colectivo de las condiciones laborales, “que no estén establecidas en normas de derecho necesario”.

第1章 罷業

第1章では一箇の限定的措置規定を定める。すなわち：労資関係関連の領域では、罷業権は次の諸条に規定せられた文言条件における範囲内で行使されることができる。

上記のこの宣言は或いは不必要であり一つまり第11条が勅令による法律において措置せられたところに違反して生ぜしめられた罷業を非合法として既に宣言しているからである—或いは上記この第11条の第d号の効果を無用ならしめるからである。第1条は勅令による法律での規定と異なる形態若しくは条件での罷業権の行使を禁止している。上記のこの禁止は、その概念規定と異なる形態で胚胎（芽生え生じた）した罷業の非合法性を推定している。及び第33条第j号に云う解雇についての罰則規定（労働者保護救済の規定）の労働者への適用を認めて権限許可付与するのである。（原典9頁10行目j号及びk号参照—山崎）

第2条は罷業権に関する放棄否認・拒否若しくは何らかのその他の制限拘束を含める旨の労働についての個人契約書に制定せられた協約が無効であることを宣言している。

上記の規定は部分的に労資関係調整法の第5条第1項に基いたものであり、労働上の判断規範基準規定によって確認せられた諸権利の放棄を労働者に禁止し、かつそれら諸権利を制限し若しくは（知らないで）無視する協約が無効であることを宣言している。

他方、勅令による法律は罷業権が（絶対強行的）必要な権利についてのものではないことを指摘している。従って、その範囲で、第8条は上記のそのような権利の執行行使に対するその有効期間中における放棄を団体協約に含めることを許して認めている。また、だからその枠内で勅令による法律の第5条第2項は、労働諸条件に関する団体協約の手續行程路線上の改訂のための要件として、「絶対強行法的に必要な権利に関する諸判断規範基準規定には制定されないように

要請している。」

Según el Artículo 3, la declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige en todo caso la adopción de acuerdo expreso en tal sentido, en cada centro de trabajo.

La huelga puede pues afectar a un solo centro de trabajo o a toda la empresa si esta tiene varios centros de trabajo situados en la misma o en varias provincias. En todo caso se exigirá acuerdo expreso por cada centro de trabajo.

Esta norma parece contradecirse con la posibilidad de que la huelga sea declarada por los representantes de los trabajadores (Acuerdo 3, Apartado 2, letra a). No se establece en este último limitación alguna (“Están facultados para acordar la declaración de huelga: Los trabajadores, a través de sus representantes”), lo que parece indicar que el acuerdo adoptado por los representantes afectará a todos los centros de trabajo de una empresa.

Sin embargo, relacionando ambos Apartados 1 y 2 del Artículo 3), y teniendo en cuenta lo dispuesto en la letra b) del Apartado 2, resulta evidente que el acuerdo de los representantes debe adoptarse por mayoría de los que pertenezcan a cada centro de trabajo:

— Porque el Apartado 1 contienen la norma fundamental, siendo el Apartado 2, una simple norma de procedimiento.

— Porque la letra b) del Apartado 2, que se refiere al acuerdo adoptado directamente por los trabajadores, exige que éstos sean los del centro de trabajo concreto. Y esta norma que se refiere a los representados, no debe alterarse cuando de los meros representantes (que traen de aquellos su mandato) se trata. La expresión “reunión conjunta”, que no favorece esta interpretación, no creemos, no obstante que la destruya.

Esta interpretación lleva a la consecuencia de que las huelgas que afecten a varias empresas o a un sector de la actividad económica han de producirse — dejando a salvo las limitaciones del Apartado 2 del Artículo 7 — como consecuencia de acuerdos de cada uno de los Centros de Trabajo que las integran.

第3条により、罷業についての宣言（スト宣言）はその領域範囲の如何に拘らず、あらゆる場合に、各個の労働センターで、上記のその意味での明文による合意の採択を要請する。

罷業は従って単一労働センターにのみ、若しくは数県に所在する数個の労働センターを持つならば企業全体に影響作用を及ぼすことができる。いかなる場合にも各個の労働センターによる明文の合意が要請せられる。

上記のこの判断規範基準規定は、罷業が労働者の代表によって宣言せられることのある可能性（第3条第2項a号）と矛盾抵触しているかのように思われる。上記この最後の条文には制約的限界は何ら定められていないのである。（「罷業の宣言に合わせて合意するために彼ら代表者たち

は機能しているのである。つまり、労働者たちは、その代表者たちを通じて機能しているわけである。e) 上記のこのことは、代表者たちによって採択せられた合意が1個の企業の全労働センターに影響作用を及ぼしていることを示しているものと思われる。

然しながら、第3条の第1項及び第2項の両者共に関連しつつ、かつ、第2項のb号に措置せられたところを考慮に入れて、各労働センターへの所属者の過半数によって代表者の合意が採択せられなければならないことに結果するのは明らかである。すなわち：

—第2項は単なる手続についての判断規範基準規定であるが、第1項は基本的な判断規範基準規定を含めているからである。

—第2項のb号は労働者によって直接的に採択せられた合意に言及しているが、これら労働者たちが、具体的労働センターの労働者たちでなければならないことを要請するからである。また上記のこの判断規範基準規定は被代表者たちに言及しているが、このことは（単なる代表者たちであって、前者つまり被代表者たちからその命令を携えて来る）代表者が問題となって取扱われる際にあてはめて代替されてはならないのである。「総合一体的集会」という表現は上記のこの解釈には裨益して馴染むものではないけれども、然しながらその意味の解釈を損うものであるとはわれわれは考えない。〔委任状を携えて来た場合などのことではないか？ —山崎〕

上記のこの解釈は、数個の企業に若しくは一個の経済行為部門に影響作用する罷業が、—第7条第2項の制限部分は外ずして—各個のそれら企業を組織統合する労働センターの合意協定の結果としてその罷業から生ぜしめられる結果の所産に導びかれて到達することになる。

Exige el Apartado 2 del Artículo 3:

— Que el acuerdo de los representantes para la declaración de huelga, ha de ser adoptado en reunión a la que asista el 75 por 100 de los representantes y por decisión mayoritaria de los mismos.

Estos extremos se comprobarán por el Acta de la reunión y la firma de los representantes.

— Que el acuerdo de los trabajadores de un Centro de Trabajo de someter a votación la declaración de huelga, sea adoptado por el 25 por 100 de la plantilla. La votación, que ha de ser secreta, se decidirá por mayoría simple. El resultado habrá de constar en acta.

Ninguna intervención de persona distinta de los trabajadores se prevé en el R.D. Ley, para dirigir la reunión o garantizar el cumplimiento de los requisitos legales. Serán, pues, los trabajadores, por sí, o los representantes de éstos si su mandato contiene esta actividad.

El acuerdo de declaración de huelga ha de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores.

No indica el R.D. Ley quiénes son estos representantes. En cuanto la comunicación ha de expresar la composición del Comité de Huelga cabe preguntar si la actividad de éste no se indica

con la presentación de la notificación. Téngase en cuenta que el Comité de Huelga puede estar compuesto por personas que hasta ese momento, no tenían conferida representación.

En cuanto a este Comité se le encomiendan cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto y en cuanto este vive, no desde que cesa la actividad laboral, sino desde el instante en que se acuerda acudir a este medio; parece que la función de notificación corresponde al Comité con exclusión de otras representaciones.

第3条の第2項は次の事柄を要請している。すなわち：

一 罷業の宣言の目的のための代表者たちの合意は、それら代表権者たちの75%が出席する集会でかつ同上それら出席代表者たちの過半数の多数決により採択せられなければならないこと。

上記のこれら末端諸事項は、それら代表者たちの集会議事録（様式行為上の文書）及び署名によって証明検証せられる。

一 罷業宣言の投票に従う労働センターの労働者の合意協定は、作業所職員（従業員）の25%によって採択されること。投票は、秘密投票であって、単純多数により決定せられる。結果は文書面（様式書面）で明らかに認たためられなければならない。

労働者たちとは異なる人物の介入はいっさい、集会を指揮し若しくは法的諸要件の遂行を保障する目的のために勅令による法律では規定されていない。つまり、労働者たちは、彼等自身それに当たり、若しくは上記後者である労働者たちの代表者たちが労働者からの命令書に若し上記行為を内容に含めているときはそれら代表者（代理人）であるからである。

罷業宣言の合意協定は影響作用を受ける企業者若しくは複数企業者、及び労働関係当局に、労働者たちの代表者によって通報連絡せられなければならない。

勅令による法律は、誰が上記これら代表者たちであるかに就て明示していない。通達に関する限りでは、問合せできる罷業委員会の構成を明文で指示し、上記のこの委員会が通達の提出を行動開始するかどうかの問合せが出来るようにしなければならないことを明らかにしている。罷業委員会は、上記のその時点までに数名の人員で構成され得るのであるが、代表権には言及されていないことを考慮されたい。

上記のこの委員会は、産業労働企業組会的、行政管理の、若しくは司法的諸行為に関する限りでは争議の解決のために諸行為を実施するようにその委員会に委嘱せられるのは、この委員会が労働行為の停止からではなくて、上記のこの手段に訴えて相談を持掛けがなされるその時に合意が生きているかに関してである。通達の機能権限が、その他の代表権限の排除に該当しているものと思える。

Son requisitos de la comunicación:

— Ha de ser escrita.

— Ha de notificarse con cinco días naturales de antelación a la fecha de iniciación.

— Han de señalarse los objetivos de la huelga, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su iniciación y composición del Comité de huelga.

— El plazo de preaviso comenzará a contar, cuando el acuerdo se adopte directamente por los trabajadores mediante votación, desde que los representantes comuniquen al empresario la celebración de la misma.

De este último requisito se desprende:

— Que la iniciación de la huelga puede coincidir con la votación, si el aviso al empresario que esta se iba a celebrar, tuvo lugar cinco días antes de su fecha.

En cuanto a la omisión de alguna de las prevenciones expuestas convierte a la huelga en ilegal, por lo que es criticable la consecuencia que del último requisito de notificación derivamos antes.

— Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

El reconocimiento del derecho de huelga respecto de las empresas de servicios públicos da, a sus trabajadores un medio de mayor trascendencia que a los de otras empresas que no tienen esta alta misión. El paro en un servicio público produce una serie de repercusiones tanto más graves cuanto más esencial es el servicio que se interrumpe.

Para limitar, de algún modo, esas consecuencias, el R.D. Ley establece una serie de normas:

— Las huelgas efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo se consideran actos ilícitos o abusivos.

Se introduce aquí, sobre el concepto de lo ilícito, el del abuso de derecho.

— Cuando, declarada una huelga en empresa de servicio público o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la Autoridad Gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios y el Gobierno, las medidas de intervención adecuadas.

El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, simplemente se entiende suspendido el contrato de trabajo.

連絡通報の諸要件は次のとおりである。すなわち：

— 文書作成した書面で認めたためられたものでなければならないこと。

— 罷業開始の日に先立つ5日の自然的暦日を以って通報せられなければならないこと。

— 罷業の目的、紛争較差（意見の食違い）解決のために実施せられる運営操作、罷業委員会のその発足開始の日付及び構成が明示せられなければならないこと。

— 予告期間は、投票を通じて合意協定労働者たちにより直接的に採択せられ、代表者たちが同

上投票の開催を企業主に連絡通報する時点から即日起算すること。

上記のこの最後の要件は次の諸場合に放免せられる。すなわち：

一 罷業開始は、若し上記この投票が開催せられようとして行く旨の企業主への通告が、その通告の日付の5日前に生じてなされたものであるならば、投票（日）と一致しても差支えない。

明文による何らかの警告文書のけん欠が罷業にとって違法性となる結果を齎らす限りでは、事前に導びける上記この最後の告知に関する要件から生じた結果は批判の対象となる。

一 罷業が何らかの公益事業業種を担当して営む企業に影響作用を及ぼすときは、企業主及び労働関係当局への罷業開始の通告には最少限10日の自然暦日がなければならない。労働者の代表は罷業に当たって公益事業利用者に知らせるために必要な公告を、上記その罷業開始前に出さなければならない。

公益事業に就ての罷業権の承認は、その事業の労働者たちに、上記のこの高度な使命を持たない他の諸企業のそれら労働者たちに対するものに比べて甚大な結果を伴う手段を付与する。凡そ公益事業における作業の停止は重大なものであるほどそれだけに錯乱される事業は緊要な性格をもち、一連の大きな混乱を生むのである。

上記のそうした諸結果を、何らかの方法で限定拘束するために、勅令による法律は一連の判断規範基準を定めている。すなわち：

一 生産過程を遮断する目的をもつ戦略部門におけるサービス用役を提供する労働者によって影響作用を及ぼされ実施せられる罷業は違法的若しくは濫用的行為と考慮せられる。

違法的概念規定に関して此处では権利の濫用概念が導入紹介せられる。

公益事業の若しくは確認せられ及び遷延猶予し得ない必要性のある企業における罷業が宣言せられ、かつ特別な重大性の情況事態が併存する時は、政府行政筋の当局は、適当な介入手段を、事業用役サービス及び政府の機能権限を獲保するために一致適応させることができる。

罷業権の行使は労働関係を根絶消滅せず、単に労働契約が中断せしめられると理解される。

Esta declaración del Artículo 6, produce dos consecuencias:

— El trabajador en huelga no tendrá derecho al percibo del salario.

— Permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización, tanto respecto del empresario como del propio trabajador.

— No tendrá derecho a la prestación por desempleo ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.

Parece evidente que estas dos últimas limitaciones se refieren sólo a quienes durante la huelga causaren baja por enfermedad y no a quienes antes de iniciarse aquella ya estuvieren en esta situación. Así se deduce del hecho de que el precepto se refiere al “trabajador en huelga” y el que se halla en situación de incapacidad laboral transitoria, no lo está. Si durante la huelga se produce el alta del trabajador y éste, en uso de la libertad que el Apartado 4 le concede no se suma a la

huelga, la empresa, deberá continuar su cotización por él.

La participación en huelga legal no constituye, por sí misma, motivo de sanción. Sí, en cambio las faltas laborales cometidas por el trabajador durante aquélla. (Apartado 1, Artículo 6).

Esta norma parece contradecirse con lo dispuesto en el Artículo 2: Durante la huelga se entiende suspendido el contrato de trabajo. Téngase, no obstante, en cuenta que el R.D. Ley sostiene la existencia de la relación laboral, por lo que la falta laboral puede producirse.

Con respecto al empresario, el Real Decreto Ley garantiza:

— La prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la reanudación de las tareas de la Empresa.

— El derecho a designar los trabajadores que deban efectuar estos servicios.

— Que la huelga se realizará, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios y sin ocupación del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias.

Con respecto a los trabajadores, el R.D. Ley garantiza:

— En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los trabajadores en huelga por quien no estuviere vinculado a la Empresa al ser comunicada la huelga, salvo en el caso de incumplimiento de la obligación de garantizar la seguridad y mantenimiento de instalaciones, materias primas, etc.

— Efectuar publicidad de la huelga, en forma pacífica.

— Realizar recogida de fondos, sin coacción alguna.

Conviene señalar que la limitación impuesta al empresario de contratar otro personal, puede desaparecer si la Autoridad Guvernativa lo acuerda como medida para asegurar el funcionamiento de los servicios. Si esta decisión se produce, no está prevista en el R.D. Ley la situación de los trabajadores encargados de la seguridad y mantenimiento de instalaciones, etcétera. En puridad de doctrina, no cabe duda que la obligación de prestar servicio se refuerza con la adopción de aquellas medidas gubernativas.

上記のこの第6条の宣言は、二つの結果を発生する。すなわち：

— 罷業中の労働者は賃金受領の権利を有し得ない。

— 格付相場価格評価上（職階表上で）給付債務に関する中断停止を伴いながら、企業主にもまた労働者自体に就ても同様に社会的安全保障に特別な高次の全面恢復現場就業復帰命令が維持継続せられる。

— 失業により就業服務提供に対しても、及び経過措置的（暫定的）労働行為上の無能力化により経済給付への権利も有しないことになる。

上記最後のこれら二つの限定拘束は、疾病により罷業が削減低下隠退を齎らす期間中にある者

にのみ言及しており、上記罷業が開始せられる以前に既に上記のこの状態に在った者には言及されていないことは明白であると思われる。このようにして、その概念規定が「罷業中の労働者」に就て言及されたものであり、及び暫定経過措置的な労働行為無能力化の状態に在る者はそれに該当しないという事実に基づく推論が導き出される。若しも労働者が罷業中に労働者の全面恢復現場就業復帰命令が生じたときには、及びこの労働者が第4項が彼に付与している自由権の行使では、罷業への合算はされず、企業は彼に対する企業側の相場価格建て値評価（職階表上の評価）を引き続き継続しなければならない。

合法的な罷業における参加は、それだけでは処罰の動機を構成しない。逆に、前記罷業中における労働者によって犯された労働上のけん欠が処罰を構成することになる。（第6条第1項）。

上記のこの判断規範基準規定は第2条における措置に背反抵触するものと思われる。すなわち：罷業期間中には労働契約は中断停止すると理解せられる。然しながら、勅令による法律は労働関係の存在を支持していることを考慮しなければならないし、上記のこのことの故に労働上のけん欠が生ぜしめられ得るのである。

企業主に対して、勅令による法律は次のように保障している。すなわち：

— 人員の及び物件の保障、設立場所、機械装置、施設、原材料の保全維持のための必要な役務サービス用役の提供給付及びその他いっさいの企業の課業更新再改訂に緊要な配慮に就いて。

— 上記のこれら役務サービス用役を施行実施すべき労働者を任命する権利に就いて。

— 役務サービス用役の供給提供停止を通じて、及び、労働センター若しくはいっさいのその従属付属施設の占拠を伴うことなく罷業がきちんと実施せられることに就いて。

労働者に関して勅令による法律は次の事項を保障している。すなわち：

— 罷業継続期間中に、企業主は罷業中の労働者を、罷業が通報せられている企業と関連関係の無い者によって代替せしめてはならない。但し、安全保安と、及び設施設、原材料などの維持を保障する義務の不履行の場合はこの限りではない。

— 平穏な様式形態における罷業の布告宣言通告を実施すること。

— いっさい強制を伴うことなく資金を集めて貯めるようにすること。

企業主には、他の人員を契約せざるを得ない制約限定が課せられており、若し、役務サービス用役の職務機能権限を保障するために手段として行政政府当局が若しそれを承諾合意するならば上記の制限賦課は解消し消滅する旨を指摘しておくことが望ましい。若し上記の決定決裁が生じてなされるかどうかには就ては、勅令による法律には、保安安全保障及び施設などの維持に関しては労働者に課せられた職位事情が規定されていないのである。純学説理論的には、上記の行政政府による手段の採択を役務サービス用役の提供が義務的に強制せられ支持強化せられることに疑念を挿し挟む余地はない。

Con respecto a la solución del conflicto, el R.D. Ley dispone:

— Que desde el momento del preaviso y durante la huelga, el Comité de huelga y el empresario y en su caso los representantes designados por los distintos Comités y por los distintos empresarios, deberán negociar para llegar a un acuerdo que tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

— Que la Inspección de Trabajo podrá ejercer su función de mediación desde que la huelga se comunique, hasta la solución del conflicto.

— Que los Convenios Colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga.

— Que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, en base a la duración y consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine:

— Por un período máximo de dos meses.

De modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. — Si este acuerdo fuera incumplido, podrán aplicarse lo dispuesto en los Artículos 15 y 16.

En consecuencia el R.D. Ley prevé dos procedimientos de solución:

— El resultante de las negociaciones entre empresarios y trabajadores.

— La intervención del Estado.

Con ello se conserva, en casos especiales y a propuesta del Ministerio de Trabajo, al Gobierno la facultad de intervenir y resolver estos conflictos.

Se declaran ilegales: (Artículos 7, 11 y 16).

— Las huelgas rotatorias, las efectuadas por trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva del régimen de trabajo distinta a la huelga.

— Las huelgas iniciadas o sostenidas por motivos políticos o con finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

— Las huelgas de solidaridad o apoyo, salvo que afecten directamente al interés profesional de quienes las promuevan o sostengan.

— Las huelgas que tengan por objeto alterar dentro de su vigencia, lo pactado en Convenio Colectivo o lo establecido por laudo.

— Las huelgas que se produzcan contraviniendo lo dispuesto en el R.D. Ley o lo pactado en Convenio Colectivo para la solución de Conflictos.

Los trabajadores que participaren en huelga ilegal o cualquier forma de alteración colectiva o se negasen a prestar tareas necesarias para el mantenimiento de los servicios, incurrirán en las faltas

previstas en los Apartados j) y k) del Artículo 33 del R.D. Ley, que consideran estos actos como justas causas para el despido.

El R.D. Ley no atribuye expresamente a ninguna Autoridad ni Jurisdicción la calificación de la ilegalidad o legalidad de la huelga. En unos casos vendrá aquella dada por el incumplimiento de las formalidades o plazos previstos en el R.D. Ley, entre ellos la falta de notificación del acuerdo de declaración de huelga a la Autoridad Laboral.

En otros, por el incumplimiento de los laudos dictados en el arbitraje obligatorio.

En los restantes, la determinación de la licitud, ilicitud o carácter abusivo de la huelga o alteración colectiva, sobre no estar encomendada a Organo alguno, puede ser cuestionada.

Si, como consecuencia del presunto carácter ilícito de la huelga, el empresario impone sanciones de despido, será la jurisdicción laboral la que, al determinar la procedencia o improcedencia de este despido, vendrá a calificar la licitud o ilicitud de la huelga.

La liberalización de las relaciones de trabajo, dejando la solución de las alteraciones colectivas de trabajo en un amplio campo, al acuerdo de empresarios y trabajadores, limitando la intervención de la Inspección de Trabajo a una pura función de Mediación y facultando al Gobierno a intervenir sólo en supuestos muy concretos, dificultará — como contrapartida — el complicado tema de la calificación jurídica de la huelga.

紛争の解決に関して勅令による法律は次のように措置規定している。すなわち：

罷業予告の時からと及び罷業期間中には、罷業委員会及び企業主委員会及び場合により各種委員会により及び各種企業主委員会によって任命せられた代表者たちは、団体協約で協定せられたところと同一効果を持つ合意に到達するための交渉を行わなければならないこと。

— 労働査察者は罷業が連絡通報された時から紛争の解決までその仲裁媒介権限職能機能を執行することができること。

— 団体協約は罷業に起因を付与する紛争解決の諸手続と関連関係する補足的な判断規範基準規定を制定して差支えないこと。

— 行政政府は労働省の勧告提案に基づき、罷業の継続及び結果、両当事者の職責職位事情及び国民経済の重大損傷阻害額を基調に、限定期間内における労働行為の更新復活開始を次のように合意協定し得ること。すなわち：

— 最大限2か月の期間に互って。

決定的な手段方法で、強制的仲裁の制定を通じて。— 若し上記のこの合意協定が完行されないときは、第15条及び第16条に措置規定せられたところが適用せられ得る。

結果的に勅令による法律は二つの解決手続を規定している。すなわち：

— 企業主と労働者の間における交渉の結果。

— 政府国家の介入。

上記のことに関して、特別な場合に、及び労働省の勧告提案で、政府国家に対して上記これら紛争への介入と解決の機能権限が維持せられる。

違法宣言がなされる。すなわち：第7，第11及び第16条。

一巡回輪番的な流通循環産業部門に次々に伝播波及して現われる罷業，その実施結果が生産過程を攪乱させる目的での戦略的部門に役務サービス用役を提供する労働者によってなされたもの（罷業事実）、憂慮熱意若しくは規制を伴ってなされた罷業，及び一般に，いっさいの労働体制の集団団体的差し更え改変交替の様式形態を伴うもので問題の当該罷業とは別の区別せられる罷業事実。

一政治的動機により，若しくは影響作用を被むる労働者の専門職業的利害関心とは外れた目的をもって開始せられ若しくは支持せられた罷業。

一連带的若しくは支援（同情ストなど）の罷業。但し，当該罷業を促進し若しくは支持する者の専門職業的利害関心に直接的に影響作用を及ぼすものはこの限りではない。

一団体協約で協定せられたところ，若しくは仲裁裁定によって定められたところを，その有効期間内に差し更え改訂する目的を持った罷業。

一紛争の解決のために勅令による法律で措置規定せられたところ若しくは団体協約で協定せられたところに違背抵触して生ぜしめられた罷業。

違法ストに若しくは団体協約上の差し更え変更改訂についてのいっさいの様式形態の如何を問わず参加した，若しくは役務サービス用役の維持のために必要な課業を給付提供することを拒否した労働者たちは，勅令による法律の第33条 j 号及び k 号に規定せられたけん欠を犯すことになる。従ってその結果上記のこれら諸行為は解雇のための公正な原由として考慮せられる。

罷業の違法性若しくは合法性に関する格付評価区分を行うことについて勅令による法律は明文的にはいっさい当局をもまた司法管轄権者をも割当付与して指定していない。場合によっては，上記の格付評価区分は，様式の不備不履行若しくは勅令による法律に定められた期限によって発給付与せられて来るが，上記それら諸場合では，労働関係当局への罷業の宣言についての合意協定の通知についてのけん欠となる。

他の或る場合には，強制仲裁における布告裁定の不備不履行により生じる。

その他の場合では，罷業についての若しくは団体協約改訂の合法性，非合法性若しくは濫用的性格の決定が如何なる機関にも委嘱されていないことについて疑いの存する問題が挿し挟まれ得る。

若し，違法的性格の罷業容疑の結果として企業主が解雇の処分を賦課するときは，上記のこの解雇の手続若しくは却下手続を決定する際に，罷業の適法か違法かの格付評価を行い，その労働法上の裁判争訟手続そのものとなる。

労資関係についての自由主義原則化は，広汎な領域で企業主たちや労働者たちの合意妥協に労働に関する団体協約の改訂に就ての解決を委かせ，仲裁に就ての純粋な機能への労働査察機能の

介入を制限し、かつ、推定の範囲内でのみ国家政府に対して機能せしめて極めて具体的側面で介入を行わせ、一非当事者的介入機能として一罷業の司法上の格付分類評価区分の複雑な問題テーマを困難迷宮性のものたらしめることになる。

CIERRE PATRONAL

Se regula en el Capítulo II, del R.D. Ley, Artículos 12 a 14, ambos inclusive.

Los empresarios podrán proceder al cierre del centro de trabajo, sólo en los casos siguientes:

- Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o daño grave para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o de sus dependencias, o peligro grave de que ésta se produzca.
- Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo, impidan gravemente el proceso normal de producción.

En cuanto este cierre no precisa autorización administrativa, sino simple comunicación a la Autoridad Laboral hasta doce horas después de haberse producido, la apreciación del peligro notorio de violencia para las personas o daños para las cosas, de ocupación del centro de trabajo o de que el volumen de la inasistencia o el grado de irregularidad en la producción, corresponde únicamente al empresario.

En cuanto el Artículo 15 prevé la imposición al empresario, que ilícitamente hubiera cerrado el centro de trabajo, las sanciones que establece el Artículo 33 de la L.R.L. y por los órganos que en él se establecen, la prueba de que el cierre se produjo ante la previsión de aquellos acontecimientos deberá presentarse ante estos órganos y a su requerimiento.

El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa o para la renovación de las causas que lo motivaron.

企業主側の作業所閉鎖

勅令による法律の第Ⅰ篇第Ⅱ章には第12条から第14条までに上記両条を含めて規定がなされている。

企業主たちは、次の諸場合においてのみ罷業若しくはその他の労働体制上の団体協約的非常事態の場合における労働センターの閉鎖手続をすることができる。すなわち：

- 人員に対する暴力行為若しくは事物に対する重大な損傷に就いて顕著な危険の存在する場合。
- 労働センターの若しくはその付属施設的不法占拠若しくは上記不法占拠が発生せしめられることからの重大な危険の存在する場合。

一労働における非扶助若しくは非常事態の数量が生産の経常的過程を甚大に阻止している場合。

上記のこの作業所閉鎖に関する限りでは行政的当局の権限職能は必須なものではなく単に発生後の12時間までに人員に対する暴力行為若しくは物財に対する損傷に就ての顕著な危険の評価を、労働センターの占拠に関して、若しくは生産における貢献上の非扶助の数量若しくは非常事態の場合に就いて、もっぱら企業主側に該当対応する部分で労働関係当局に連絡通報するだけで足りる。

第15条が企業主側に賦課措置規定している限りでは、非合法的に労働センターを閉鎖した時に、勅令による法律の第33条が規定する罰則を定めており、及び上記同条（第15条）で規定せられる諸機関機構により、上記の発生事実からの予測見積りに対処して作業所閉鎖が発生せしめた事実の証明が上記これら諸機関機構の面前に及びそれらの達示命令に宛てて提出せられなければならないことになっている。

労働センターの作業所閉鎖は企業活動行為の更新再開を獲保障するために、若しくはそれを動機付けた諸原由の改訂更新のために必要不可欠な時期期間に限定せられる。

La reapertura del centro de trabajo se hará:

- Por iniciativa del empresario.
- A instancia de los trabajadores.
- A requerimiento de la Autoridad Laboral, en el plazo que establezca el propio requerimiento, incurriendo, en otro caso, en las sanciones previstas en el Artículo 150.

El cierre patronal respecto al personal afectado, los efectos previstos en el Artículo 6, párrafos:

- Uno: No extinción de la relación de trabajo.
- Dos: Suspensión del contrato de trabajo.
- Tres: Situación de alta especial en la Seguridad Social.

El cierre puede producirse cuando el volumen de inasistencia impida gravemente el proceso normal de producción.

Este cierre impedirá a los trabajadores que de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 4 del Artículo, no quieran sumarse a la huelga, la prestación de sus servicios.

El R.D. Ley no dicta norma alguna respecto de estos trabajadores. Ciertamente, en cuanto no les es aplicable la suspensión de sus contratos de trabajo, tendrán derecho al percibo de sus salarios y continuarán en situación de alta de la Seguridad Social. El empresario es libre de facilitarles el acceso al centro de trabajo y utilizarles en él en las tareas que estime convenientes o, por el contrario, negarles la entrada. — En todo caso, entendemos, no podrá — pese al cierre — negar el abono de sus salarios por el tiempo de éste.

労働センターの再開は次の場合になされる。すなわち：

—企業主のイニシアティブにより。

—労働者の要請提訴により。

—労働部門担当当局の要求により当該要求書の定める期間中に、また、他の場合で、第15条に規定する罰則を犯したときも同様。

個人的損害に就いては（人身事故に就いては）事業所閉鎖は第6条の諸号に規定せられた次の諸効果が伴う。

第1、労資関係の不消滅。

第2、労働契約の中断停止。

第3、社会的安全保障における高度な特殊事情（非常事態）。

作業所閉鎖は大量の不就労で生産の正常過程が甚大な程度に妨害せられたときに生じ得る。

作業所閉鎖は労働者を阻止して、同条文中の第4号の文言に措置せられたところに基き、彼らの役務サービス用役の提供が争議に集約して巻き込まれ纏まらなくなることを願わないように妨げるものでなければならない。

勅令公布制定の法律は上記のこれら労働者たちに関してはいっさい判断基準規範規定を布告していない。確かに、当該彼らの労働契約の中断停止が彼ら労働者に対して適用せられない限り、彼ら労働者の俸給の受取りに対する権利を持つであろうし、また社会的安全保障の高度に高まった非常的特殊情勢の中に継続して行くであろう。企業主は労働センターに彼ら労働者を容易に到達せしめかつそのセンターで彼ら企業主が便宜と推定評価する課業に彼ら労働者たちを使用するか、若しくは、逆に立入り入所を拒否するかは思いのままに自由なのである。—いずれの如何なる場合でも、—作業所閉鎖に拘わらず—上記後者の（労働者の入所立入りを拒否した）期間を通じて彼ら労働者の俸給の支払いを拒否することは許されないものとわれわれは理解する。