

Spagna

Antonio Baylos Grau (Professore presso la Universidad de Castilla, La Mancha).

Nunzia Castelli (Universidad de Castilla, La Mancha)

1. Introduzione
2. Sciopero, conflitto collettivo e serrata: collocazione costituzionale e chiarificazione concettuale
3. La regolamentazione degli scioperi nel sistema spagnolo: la peculiarità del sistema
4. Titolarità ed esercizio del diritto di sciopero
5. Limiti al diritto di sciopero
 - 5.1 Requisiti formali e procedurali della proclamazione: preavviso, costituzione del comitato di sciopero e pubblicità
 - 5.2 Controllo sugli obiettivi dello sciopero: limiti «esterni» e scioperi illegittimi
 - 5.3 Controllo sulle procedure di sciopero: limiti «interni» e scioperi illegittimi
 - 5.4 Contemperamento del diritto di sciopero con diritti e interessi di rilevanza costituzionale: lo sciopero nei servizi pubblici essenziali
6. Carattere residuale di altre tecniche: l'arbitrato obbligatorio che pone fine allo sciopero
7. Gli effetti dello sciopero sulle relazioni sindacali, sui contratti di lavoro, sulle competenze aziendali e sulle prestazioni sociali
 - 3.1 Le motivazioni dello sciopero
 - 3.2 Le modalità dello sciopero
 - 3.3 Scioperi illegittimi
 - 3.4 Le sanzioni nel conflitto collettivo
 4. L'adesione dei singoli dipendenti allo sciopero
 - 4.1 Modalità di adesione
 - 4.2 Effetti dello sciopero legittimo sul rapporto di lavoro
 - 4.3 Conseguenze dello sciopero illegittimo
 - 4.4 Sciopero selvaggio e sciopero proclamato dai lavoratori occasionalmente
 5. I datori di lavoro durante lo sciopero
 - 5.1 La condotta antisindacale
 - 5.2 La serrata
 - 5.3 Conseguenze dello sciopero sui lavoratori non scioperanti
 6. Elementi esterni correlati all'efficacia dello sciopero
 - 6.1 Fattori «esterni» di ostacolo allo sciopero
 - 6.2 Fattori «esterni» di sostegno allo sciopero
 - 6.3 Forme di sostegno internazionale all'attività sindacale
7. Strumenti alternativi di risoluzione delle controversie

1. Introduzione

Nel sistema giuridico spagnolo, lo sciopero è sancito come uno dei più importanti diritti fondamentali, espressione del riconoscimento, ai lavoratori come gruppo sociale organizzato, del potere di autotutela dei loro interessi e, più in generale, del pluralismo politico e sociale che ispira l'intero sistema. La disposizione di riferimento in questo senso è l'articolo 28.2 della Costituzione spagnola del 1978 (d'ora in poi CS) che riconosce il diritto dei lavoratori allo sciopero per difendere i loro interessi e rimette alla legge, che regola il diritto stesso, il compito di fissare le garanzie in ordine alla salvaguardia dei servizi essenziali della comunità.

La collocazione sistematica dell'art. 28.2 CS nella Sezione 1a, Capo II del Titolo 1°, intitolata «Dei diritti fondamentali e delle libertà pubbliche», determina l'applicazione al diritto di sciopero di un quadro costituzionale rinforzato di tutele. Esso si sostanzia nella riserva di legge (organica) per la regolamentazione di tale normativa (artt. 53.1 e 81.1 CS) e nella predisposizione di un rimedio giuridico speciale e di un procedimento di tutela giurisdizionale dinanzi al giudice ordinario basato sui principi di preferenza e sommarietà (regolato negli artt. 175 e ss. della legge sul Processo del Lavoro – d'ora in poi LPL), con l'ulteriore possibilità di ricorrere alla protezione del codice civile (art. 53.2 CS).

Secondo la ricostruzione operata dalla stessa Corte costituzionale, il riconoscimento dello sciopero come diritto costituzionale di massimo livello si collega strettamente, e si spiega, tenendo conto della triplice posizione del legislatore costituente per quanto riguarda:

1. la consacrazione della Spagna come uno Stato di diritto, sociale e democratico (art. 1.1 CS) «che, in altri termini, significa la legittimazione di mezzi di difesa degli interessi di gruppi e segmenti della popolazione socialmente dipendenti, incluso il riconoscimento costituzionale di uno strumento di pressione che l'esperienza secolare ha dimostrato essere necessario per l'affermazione degli interessi dei lavoratori nel contesto socio-economico dei conflitti»;

2. la clausola di riconoscimento di un ruolo istituzionale di sviluppo sociopolitico ai sindacati dei lavoratori a cui si attribuisce la funzione di contribuire «alla difesa e alla promozione degli interessi economici e sociali che gli sono propri» (art. 7 CS);

3. la clausola di effettività della libertà ed eguaglianza degli individui e dei gruppi sociali, che obbliga i pubblici poteri a «promuovere le condizioni affinché la libertà e l'eguaglianza degli individui, e dei gruppi a cui appartengono, siano reali ed effettivi», rimuovendo «gli ostacoli che impediscono o rendono difficile la piena e agevole partecipazione di tutti i cittadini allo sviluppo politico, economico, culturale e sociale» (art. 9.2 CS). Lo sciopero, infatti, è ritenuto un contrappeso che garantisce a coloro che si trovino in situazioni di dipendenza economica il potere di far valere i loro interessi.

Inteso come strumento fondamentale di riequilibrio delle posizioni di forza e di potere nelle relazioni industriali e, quindi, come strumento per la realizzazione della promessa costituzionale di eguaglianza materiale tra tutti i cittadini, lo sciopero ha acquisito nella Costituzione spagnola del 1978 la considerazione di strumento essenziale della partecipazione democratica del cittadino lavoratore, sia come individuo che come gruppo sociale organizzato, nella costruzione dell'ordine sociale, politico, economico e culturale. L'ampia formulazione costituzionale del diritto, intitolato «ai lavoratori per la difesa di loro interessi» (art. 28.2 CS) corrisponde a – ed è coerente con – il modello democratico di relazioni di lavoro inaugurate dalla CS, un modello che assegna al conflitto di interessi un ruolo funzionale all'interno del sistema istituzionale quale elemento dinamico ed essenziale della partecipazione democratica di tutti i cittadini.

2. Sciopero, conflitto collettivo e serrata: collocazione costituzionale e chiarificazione concettuale

Nel sistema spagnolo, il termine «azione collettiva» non ha alcun significato preciso. Il concetto più prossimo è «conflitto collettivo», che potrebbe essere interpretato come una nozione ampia, comprensiva di tutte le forme di «azione collettiva». Tecnicamente il termine viene impiegato in differenti maniere. La sua origine storica è fortemente segnata dal suo uso durante la dittatura franchista, come termine in opposizione allo sciopero. Il conflitto collettivo fa riferimento alla contrapposizione – fra «diritti» o «interessi» – che si sviluppa a un dato livello del rapporto di lavoro, ma che non si manifesta con una cessazione del lavoro o l'alterazione della normale attività produttiva. Il conflitto collettivo viene risolto con l'azione della pubblica autorità nella composizione di interessi: la magistratura attraverso il processo del lavoro e la sentenza che lo chiude, o l'autorità amministrativa, con un arbitrato o una decisione vincolante. Pertanto, l'espressione conflitto collettivo si configura come un elemento che nega le forme classiche di azione collettiva, cioè lo sciopero, vietato e punito sotto il franchismo.

Questa separazione semantica si è mantenuta anche durante la costruzione di un sistema democratico di relazioni sindacali dopo la Costituzione del 1978. In essa si distingue tra diritto di sciopero (art. 28.2 CS) e diritto dei datori di lavoro e dei lavoratori di promuovere azioni collettive (art. 37.2 CS). Così, mentre le facoltà di autotutela collettiva dei lavoratori incontrano la loro espressione più genuina nel riconoscimento del diritto di sciopero, quelle relative all'azione collettiva, che si trovano anch'esse nel testo costituzionale, immediatamente dopo il diritto alla contrattazione collettiva, vanno interpretate come un riferimento a meccanismi autonomi o volontari di risoluzione delle controversie istituiti dal contratto collettivo. Sono altresì incluse in questa espressione forme di manifestazione del conflitto che non possono essere ricondotte allo sciopero o ad altri diritti fondamentali, come il diritto di riunione o di manifestazione. La nozione di conflitto collettivo si riferisce quindi ad alcuni tipi di azione collettiva

da parte dei lavoratori sul consumo di prodotti dell'azienda, sulle quali non esiste regolamentazione statale o collettiva. Il diritto di sciopero, poi, gode di riconoscimento come un diritto fondamentale che è indipendente dalla nozione di conflitto collettivo.

Si dibatte se la serrata, o *lock-out*, possa essere riconosciuta fra i mezzi di conflitto collettivo. Il punto chiave è sapere se nel sistema giuridico spagnolo possa essere compreso un principio come nel diritto tedesco di «parità delle armi», o un parallelo tra le forme di conflitto che sorgono nel campo del lavoro e quelle che hanno origine nel campo delle imprese. La risposta è negativa. La Corte costituzionale afferma che le differenze tra il diritto di sciopero e la serrata sono così pronunciate che il trattamento giuridico di entrambe le figure deve essere diverso, come evidenziato dalla posizione diversa nel testo costituzionale. L'impossibilità di un trattamento analogo è giustificato dalla Corte con varie motivazioni.

La più rilevante ha a che fare con la finalità delle due fattispecie: «lo sciopero è un contrappeso la cui finalità è di permettere alle persone in uno stato di dipendenza salariale di stabilire un nuovo rapporto di forze in modo loro più favorevole. Tende, pertanto, a ripristinare l'equilibrio fra parti di forza economica diseguale. Per contro, il *lock-out* è una dose ulteriore di potere concessa ad una persona che già aveva in precedenza il potere». Da questo punto di vista, collegato alla funzionalità di entrambi gli strumenti, la serrata non può che essere ammessa in modo molto restrittivo. Infatti, la serrata è possibile solo come un potere di polizia del datore di lavoro, come una reazione a situazioni che mettono in pericolo persone o cose, e quindi se «diretto esclusivamente a preservare l'integrità delle persone, delle merci e dei servizi e limitato al tempo necessario per rimuovere tali cause e per assicurare la ripresa delle attività». Questa finalità non consente che la serrata possa essere considerata come un «mezzo di conflitto».

3. La regolamentazione degli scioperi nel sistema spagnolo: la peculiarità del sistema

L'ampiezza con cui la Costituzione democratica del 1978 consacra il diritto di sciopero come forma tipica di espressione strutturale del conflitto sociale contrasta, tuttavia, con una situazione molto atipica della sua regolazione.

Vietato e criminalizzato da parte del regime franchista, lo sciopero ha ottenuto uno spazio di diritto dopo la morte del dittatore, in piena transizione politica, con il regio decreto legge sulle Relazioni di lavoro 4 marzo 1977 (di seguito DLRT) promulgato quando non si erano ancora riconosciute le libertà sindacali. Questa legge diffidava e, nel contempo, era manifestamente ostile alle forme di protezione collettiva non finalizzate a regolamentare il costo del lavoro.

Il contrasto con il diritto costituzionale del nuovo modello di sciopero ha dato impulso alla presentazione di un ricorso per incostituzionalità davanti alla Corte costituzionale, per ottenere l'abrogazione del DLRT per contrasto con le disposizioni della Costituzione, come previsto dalla Disposizione derogatoria

della stessa. La Corte, con una importantissima sentenza, (n. 11 dell'8 aprile 1981) ha accolto parzialmente il ricorso, emettendo nove pronunciamenti diretti di incostituzionalità e dichiarando la costituzionalità della parte rimanente della legge della transizione politica, con l'importante precisazione che i suoi precetti debbano essere necessariamente interpretati in conformità con le linee guida costituzionali contenute nella sentenza stessa.

In ogni caso, la mancata approvazione di una legge di sostegno del diritto riconosciuto dall'art. 28.2 della Costituzione comporta che la vigente disciplina del diritto di sciopero sia ancora un legge precostituzionale, approvata durante la transizione politica nel 1977, e resa conforme alla Costituzione dalla sentenza della Corte costituzionale (SCC) n. 11/1981. Ciò ha sollevato numerosi problemi interpretativi, con ricorsi ai tribunali, giunti fino alla Corte costituzionale, con la procedura per la protezione dei diritti fondamentali (*amparo*).

La giurisdizionalizzazione rende difficile la definizione di regole generali e consente che coincidano nel tempo soluzioni contraddittorie, risolte solo per la copiosa giurisprudenza della Corte costituzionale e, più recentemente, della Suprema Corte, pur se con modalità differenti di ampiezza e portata. Questo rende molto difficile studiare la regolazione del diritto di sciopero in Spagna.

4. Titolarità ed esercizio del diritto di sciopero

Come sopra evidenziato, il diritto di sciopero è riconosciuto ai lavoratori per la difesa dei loro interessi (art. 28.2 CS). La definizione di lavoratori, e quindi di titolari del diritto, si riferisce ad un concetto «giuridico-materiale» e quindi sono titolari del diritto: gli impiegati pubblici, il personale pubblico ed amministrativo e, naturalmente, le persone soggette a un contratto di lavoro. Nella legislazione spagnola, le limitazioni all'esercizio del diritto di sciopero si producono nell'ambito dell'esercizio del diritto stesso, i c.d. servizi pubblici essenziali, e non in base alla qualificazione giuridica dei titolari del diritto, in relazione al rapporto di impiego o di lavoro. Su tale premessa, come si vedrà in seguito, in importanti settori dell'amministrazione e dei servizi pubblici, il diritto di sciopero viene limitato con l'imposizione di un servizio minimo.

Un problema specifico è sorto per i lavoratori stranieri, per i quali la legge n. 8/2000 sull'immigrazione ha sollevato una limitazione soggettiva. L'art. 11 prevede che i lavoratori immigrati abbiano la titolarità del diritto di sciopero, ma non possano legittimamente esercitarlo se non dopo aver ottenuto il permesso di lavoro. Questa restrizione sulla titolarità individuale del diritto di sciopero era contraria ai trattati internazionali e si contrapponeva alla nozione di lavoratore di cui all'art. 28.2 CS, nonché alla funzione propria dello sciopero come diritto. Per tali ragioni è stata dichiarata incostituzionale e illegittima dalla SCC n. 259/ 2007.

Un altro problema si pone rispetto alla titolarità dell'esercizio del diritto di sciopero dei lavoratori autonomi e della loro categoria speciale, che la legge n. 20/2007 (Statuto Lavoro Autonomo - SLA) denomina come «lavoratori autonomi economicamente dipendenti». La giurisprudenza ha stabilito che siano titolari del diritto di sciopero se inseriti in una organizzazione sindacale che possa

proclamare scioperi in base alla propria libertà di azione. È più incerto se le associazioni professionali dei lavoratori autonomi possano assimilare questi poteri tipici del sindacato e i suoi meccanismi d'azione, ma è stato sostenuto che la possibilità di proclamare uno sciopero sia riconosciuta implicitamente, per le associazioni professionali – non sindacati –, dalla previsione dell'art. 19.2 SLA che riconosce il diritto di queste categorie di «esercitare la difesa collettiva, la tutela degli interessi dei liberi professionisti».

Nonostante questa ampia concezione dell'ambito soggettivo del diritto di sciopero, ci sono categorie di funzionari pubblici a cui è vietato l'esercizio di tale diritto, così come il diritto alla libertà di associazione. Si tratta di:

- membri delle forze armate e dei corpi sottoposti a disciplina militare, come la Guardia Civile;
- giudici, magistrati e pubblici ministeri in attività, anche se, in questo caso, non vi è alcuna disposizione che vieti esplicitamente il diritto di sciopero, ma il divieto si deduce dalla loro esclusione dalla libertà di associazione prevista da una legge del 1985;
- membri delle forze e dei corpi di sicurezza, sia della Polizia di Stato sia delle forze di polizia locali e della polizia municipale, anche se hanno un diritto riconosciuto

di organizzazione, con questo limite ai loro poteri d'azione.

Lo sciopero è definito con la nota formulazione – con precedenti italiani e francesi – di «diritto di titolarità individuale ad esercizio collettivo». Una conseguenza immediata di questa definizione è di prevenire la monopolizzazione del diritto da parte delle organizzazioni sindacali. Dopo aver respinto una concezione di titolarità «organica» del diritto di sciopero che la farebbe dipendere direttamente dalla libertà di associazione, il diritto spagnolo configura questo diritto in forma autonoma, consentendo agli organi di rappresentanza dei lavoratori, come i comitati aziendali o i delegati o le due rappresentanze congiuntamente, di proclamare validamente lo sciopero. Questa conclusione vale anche per il pubblico impiego, per i comitati del personale, come confermato dall'art. 15 dello Statuto di base per i dipendenti pubblici 2007, che riconosce il diritto di sciopero come «diritto individuale esercitato collettivamente».

Non si può tuttavia dimenticare che il soggetto collettivo titolare del diritto di proclamare lo sciopero è di solito il sindacato e che l'art. 2.2.d) della legge organica sulla libertà sindacale (legge organica n. 11 del 2 agosto 1985) riconosce questo diritto ad ogni sindacato, a prescindere dalla sua diffusione o rappresentatività, sia all'interno che all'esterno dell'azienda, in modo che, in pratica, la «sindacalizzazione» del diritto di sciopero è molto rilevante.

5. Limiti al diritto di sciopero

Partendo dalla premessa che «nessun diritto, anche se costituzionale, può essere considerato illimitato», la CC ha stabilito che i limiti e le condizioni stabiliti dal legislatore ordinario all'esercizio del diritto di sciopero si considerano rispettosi

della legge, e conformi alla Costituzione, nella misura in cui sono giustificati in relazione alla necessità di tutelare altri diritti costituzionali, e altri beni costituzionalmente protetti, e non intaccano il contenuto essenziale del diritto. I limiti al diritto di sciopero possono essere classificati nelle seguenti categorie:

1. limiti di carattere procedurale e formale. Affinché l'esercizio collettivo possa essere «riconosciuto» come valido dal sistema spagnolo di diritto del lavoro deve rispettare una serie di requisiti in materia di proclamazione, preavviso e formazione di un comitato di sciopero. Si tratta di adempimenti conosciuti come «il procedimento di proclamazione dello sciopero» regolati nel DLRT. Questi limiti sono stati ritenuti conformi alla legge e costituzionali nella misura in cui si tratti di condizionamenti che rispondono a criteri non arbitrari, tendenti a proteggere altri beni ed interessi costituzionalmente protetti e che comportino restrizioni «che non siano così rigide e difficili, da rendere, in pratica, impossibile l'esercizio del diritto» (SCC n. 11/1981);

2. limiti relativi alla definizione delle finalità legittime perseguite con lo sciopero e alle sue modalità di esercizio. A questo proposito, si distinguono limiti esterni, in relazione alle rivendicazioni alla base dello sciopero, e limiti «interni», afferenti alle sue modalità di esercizio. L'operazione di pulizia del DLRT, operata dalla Corte costituzionale, è stata particolarmente intensa su entrambi questi aspetti;

3. limitazioni legate alla tutela di altri diritti fondamentali e beni costituzionalmente protetti.

5.1 Requisiti formali e procedurali della proclamazione: preavviso, costituzione del comitato di sciopero e pubblicità

La SCC n. 11/1981 ha dichiarato non conformi alla Costituzione alcune condizioni previste dal DLRT al fine di considerare validamente adottata la decisione di scioperare. Ne deriva che, attualmente, il consiglio di fabbrica può proclamare uno sciopero a maggioranza dei suoi componenti, senza la necessità di una percentuale di maggioranza più elevata, che denota l'intenzione di ostacolare l'esercizio del diritto. Per quanto riguarda il sindacato, la decisione di proclamare uno sciopero rientra nell'ambito della sua sfera di autonomia, di modo che le uniche condizioni possibili saranno quelle che il sindacato si auto-imponga nel proprio statuto.

La decisione di proclamare lo sciopero deve essere comunicata ai datori di lavoro interessati e alle autorità del lavoro. Questo è il preavviso di sciopero, che deve essere comunicato, in forma scritta ed entro cinque giorni – dieci giorni nel caso dei servizi essenziali –, prima dell'astensione. L'avviso deve contenere le motivazioni dello sciopero, le misure adottate per comporre le divergenze, la data di inizio dello sciopero e la composizione del comitato di sciopero, organismo di rappresentanza degli scioperanti richiesto dalla legge

(art. 3.3 DLRT).

L'art. 3.3 DLRT richiede che, nella proclamazione di ogni sciopero, sia nominato un comitato di sciopero la cui funzione sia «partecipare a tutte le azioni sindacali, amministrative o giudiziarie condotte per risolvere il conflitto» (art. 5 DLRT). Il Comitato è un organo di rappresentanza dei lavoratori in sciopero, che «dal momento del preavviso e durante lo sciopero», dovrà negoziare con il datore di lavoro per raggiungere un accordo, che concluderà lo sciopero e avrà «la stessa efficacia di un contratto collettivo» (art. 8.2 DLRT). Questo organo atipico di rappresentanza di interessi per tutta la durata dello sciopero ha anche la responsabilità di garantire la prestazione dei c.d. servizi di manutenzione per la sicurezza delle persone e delle cose, regolata dall'art. 6.7 DLRT, anche se la designazione dei lavoratori che devono svolgere questi servizi viene fatta con accordo tra il datore di lavoro e il comitato di sciopero stesso. Questi servizi non possono essere confusi con il mantenimento dei servizi minimi previsti dalla autorità governativa negli scioperi nei servizi essenziali alla comunità. In entrambi i casi, il datore di lavoro, inoltre, non può imporre o definire questi servizi (SCC n. 80 del 4 aprile 2005).

Secondo quanto disposto dall'art. 6.6. DLRT, «i lavoratori in sciopero possono effettuare pubblicità dello stesso, in forma pacifica, ed effettuare raccolta di fondi senza coercizione», la SCC n. 120, del 15 dicembre 1983, ha stabilito che i diritti di informazione, di pubblicità e di estensione dello sciopero fanno parte del contenuto essenziale della legge. La SCC n. 137, del 21 luglio 1997, stabilisce che la protezione esterna dello sciopero fa parte del diritto e il picchetto con le funzioni di pubblicità, informazione e persuasione nei confronti degli altri lavoratori integra il contenuto del diritto riconosciuto nell'art. 28.2 CC.

Tuttavia, comportamenti coercitivi o intimidatori del picchetto non sono consentiti nel regolare esercizio del diritto di sciopero. Le forme più gravi di questi comportamenti possono essere soggette a sanzioni penali ai sensi dell'art. 315.3 del codice penale.

D'altra parte, l'informazione pubblica sullo sciopero deve essere neutrale. Ciò significa che i mezzi di informazione non possono incorrere in forme di manipolazione informativa che travisino i fatti.

5.2 Controllo sugli obiettivi dello sciopero: limiti «esterni» e scioperi illegittimi

L'art. 11 del DLRT definisce gli obiettivi che lo sciopero può perseguire. Lo fa in maniera negativa, enunciando un elenco di scioperi dichiarati illegittimi o illegali, in funzione del loro obiettivo. In questo campo, l'attività di pulizia della norma da parte della giurisprudenza costituzionale è stata molto intensa in quanto il modello costituzionale di sciopero differisce radicalmente da questa visione restrittiva della funzionalità del diritto. Lo sciopero è in effetti un meccanismo compreso nella contrattazione collettiva, ma che non esaurisce le sue molte finalità in questo ambito, e neppure in quello più ampio che tecnicamente si chiama conflitto collettivo. È un mezzo di azione sindacale e quindi condivide gli

obiettivi generali di questa nella difesa degli interessi economici e sociali dei lavoratori,

sia nei confronti dei datori di lavoro che nei confronti dei pubblici poteri.

Partendo da queste coordinate, l'elenco degli scioperi illegittimi dell'art. 11 DLRT è incentrato su scioperi politici, scioperi di solidarietà (secondari) o scioperi contro la contrattazione collettiva, e questo ambito di illegalità è stato usato per spiegare il nuovo contenuto del diritto costituzionalmente garantito di sciopero, dalla dottrina costituzionale qui di seguito riassunta.

L'art. 11 lett. a DLRT stabilisce che lo sciopero è illegittimo «quando si inizi o sia sostenuto da motivi politici o per qualsiasi altro scopo al di fuori degli interessi professionali dei lavoratori», ed è su questa «estraneità» rispetto agli interessi dei lavoratori che la CC si è basata per considerare pienamente costituzionali scioperi contro le decisioni del Governo che colpiscono gli interessi dei lavoratori, come, ad esempio, le misure di regolazione del mercato del lavoro o la ristrutturazione del sistema di sicurezza sociale o del sistema sanitario. La tipologia si può estendere a molti altri esempi di azione del potere politico e dell'Amministrazione che incidono nella sfera degli interessi dei lavoratori, siano essi attivi, inattivi, o ritirati dal mercato del lavoro, e in generale su tutte le misure che regolano situazioni di cittadinanza sociale.

Un ragionamento molto simile conduce la dottrina costituzionale a ritenere legali scioperi di solidarietà o sostegno.

In relazione agli scioperi contro la contrattazione collettiva, l'art. 11 lett. c del DLRT dichiara illegali gli scioperi che «hanno lo scopo di alterare, nel suo periodo di validità, quanto concordato in un contratto collettivo», che sembra comportare un implicito dovere di pace, dalla firma dell'accordo e per tutta la sua durata. La spesso citata SCC n. 11/1981, per contro, ha interpretato questo divieto in senso restrittivo sostenendo che, sebbene la citata disposizione non consenta lo sciopero al fine di modificare l'accordo in un contratto collettivo per tutta la sua durata, nulla impedisce lo sciopero, in vigore di contratto, quando lo scopo sia diverso, come la pretesa di una sua diversa interpretazione o rivendicazioni che non comportino la sua modifica. Legali devono poi considerarsi scioperi proclamati in seguito a violazioni del datore di lavoro o dell'associazione datoriale di tutti o alcuni dei contenuti della contrattazione che portino ad un cambiamento radicale e assoluto delle circostanze che costituiscono la base dell'accordo, in applicazione della clausola *rebus sic stantibus*. Su tali premesse, il dovere di pace, in vigore del contratto collettivo, è stato molto limitato in funzione del carattere polivalente dell'esercizio del diritto di sciopero, non confinato, per effetto del riconoscimento costituzionale, nei limiti della contrattazione collettiva.

5.3 Controllo sulle procedure di sciopero: limiti «interni» e scioperi illegittimi

Ai sensi dell'art. 7.2 DLRT, alcune modalità di sciopero sono illegittime, tra queste: gli scioperi a rotazione, gli scioperi in settori strategici e il *go-slow* (sciopero di regolamento o all'italiana). La disposizione non menziona gli scioperi

intermittenti, per cui questa modalità non è stata concettualizzata come illegittima dalla norma ed è considerata legittima.

La SCC n. 11/1981 considera corretta, in linea di principio, l'applicazione della dottrina dell'abuso del diritto allo sciopero, perché il diritto di sciopero «richiede un sacrificio proporzionale e reciproco, in modo che quando questi requisiti non sono rispettati, gli scioperi possono essere considerati abusivi».

Con questa controversa premessa, l'abuso di diritto è stato quindi ritenuto presente in quegli scioperi che «ottengono l'inevitabile partecipazione anche dei lavoratori non aderenti, in modo che, con l'adesione di pochi, lo sciopero si estende a tutti» o che è fornito di un effetto moltiplicatore «in modo che lo sciopero provochi una disorganizzazione degli elementi dell'impresa e della sua capacità produttiva che può essere superata solo molto tempo dopo il suo termine» o, infine, quando il numero dei lavoratori in sciopero è formalmente e apparentemente ridotto, diminuendo così il numero di persone che non hanno diritto alla controprestazione della retribuzione, in modo che gli scioperanti fingano di non scioperare; «questo elemento di simulazione è contrario al dovere di reciproca lealtà e onestà imposto allo sciopero».

Si tratta di espressioni legate alla modalità di esercizio dello sciopero e non al suo contenuto. In seguito ai casi Viking e Laval, decisi dalla Corte di giustizia UE, la problematica è stata dibattuta nella dottrina spagnola, e l'approccio dottrinale che contrappone diritto di sciopero a libertà economiche ha suscitato molte critiche.

Questa definizione legale di «atti illegittimi o abusivi», tuttavia, non ha un carattere assoluto ma crea una presunzione che tali forme di esercizio siano contrarie al principio di proporzionalità e sacrifici reciproci, che può essere confutata nei casi specifici, con onere della prova a carico dei lavoratori.

La dottrina costituzionale afferma che, per determinare se uno sciopero sia illegittimo, «non sono sufficienti danni all'azienda, ma è necessario che i danni siano gravi e intenzionali, al di là di quanto ragionevolmente richiesto dall'azione di sciopero e dalle sue esigenze di pressione nei confronti del datore di lavoro» (SCC n. 72 del 2 dicembre 1982 e n. 41 del 21 dicembre 1984).

In relazione agli scioperi intermittenti, la Corte (SCC n. 72 del 2 dicembre 1982) ha stabilito che «quando uno sciopero non è espressamente incluso tra gli scioperi illegittimi, si deve presumere valido, senza tuttavia escludere la possibilità che possa divenire illegittimo in determinate circostanze»; in questo caso l'onere della prova incombe sul datore di lavoro

Gli scioperi con occupazione di azienda (art. 7.1 DLRT), differiscono dal regime generale degli scioperi illegittimi. La Corte Suprema ha ritenuto illegale «l'ingresso illegittimo in azienda o il rifiuto di uscire di fronte ad un legittimo ordine di rilascio «quando l'occupazione pone in pericolo l'incolumità delle persone o la sicurezza dei beni» ma ha precisato che non possa essere considerato illegittimo «il semplice rimanere nei luoghi di lavoro» o l'occupazione pacifica dei locali. Ad avviso della Corte «non è possibile invocare l'art. 7.1 DLRT per impedire ai lavoratori il diritto di assemblea necessario per esercitare il diritto di sciopero o

comporre il conflitto». L'occupazione è quindi considerata illegittima quando vi sia «pericolo evidente di violare i diritti altrui o creare disordini»; in questi casi «il divieto di rimanere in azienda può essere ordinato come misura di controllo. Questa stessa tecnica di presunzione di illegittimità va applicata agli scioperi indetti senza soddisfare i requisiti formali previsti dalla DLRT, scioperi irregolari nel procedimento di esercizio cui si riferisce l'art. 11 DLRT. In relazione all'obbligo di preavviso, la SCC n. 11/1981 precisa che la sua mancanza, nella proclamazione dello sciopero, porta alla presunzione di illegittimità degli scioperi non preventivamente comunicati al datore di lavoro.

5.4 Contemperamento del diritto di sciopero con diritti e interessi di rilevanza costituzionale: lo sciopero nei servizi pubblici essenziali

La regolamentazione legale del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali si basa sulla formulazione dell'art. 28.2 CC, che recita: «la legge che disciplina l'esercizio di questo diritto stabilirà le garanzie necessarie per assicurare il mantenimento dei servizi pubblici essenziali». La disposizione implica l'imposizione di un limite al diritto quando questo è esercitato in una determinata area: i servizi essenziali. In questo caso il diritto costituzionale di sciopero lascia il posto quando i servizi interessati dal suo esercizio riguardano tutta la comunità, perché, se non così non fosse, «ne risulterebbe un male maggiore di quello che subirebbero gli scioperanti se le loro rivendicazioni non fossero accolte». In altre parole, «lo sciopero non può imporre il sacrificio degli interessi dei destinatari dei servizi essenziali», perché «il diritto della comunità di beneficiare di tali diritti ha la priorità sul diritto di sciopero» (SCC n. 11/1981).

La decisione afferma poi che l'art. 10.2 DLRT che dà l'autorità al Governo di emanare i provvedimenti necessari per mantenere i servizi per la comunità non è incostituzionale, dato che «l'esercizio di tale potere è soggetto alla giurisdizione dei tribunali e dell'azione di *amparo* dinanzi a questa Corte». Secondo la CC, l'adozione di queste misure non può essere lasciata alla «discrezione degli scioperanti» come «unica regola», in quanto «è difficile per i soggetti coinvolti poter essere giudice e giudicato». Quindi, «la decisione per l'adozione di garanzie per il funzionamento dei servizi non può essere delegata ai soggetti coinvolti, ma deve essere assunta da un terzo imparziale» (SCC n. 11/1981).

La CC, ammettendo una tecnica per garantire il mantenimento dei servizi essenziali, ha convalidato una scelta politica ereditata dalla transizione politica spagnola, per cui si attribuisce alle autorità di governo (e al potere esecutivo in quanto autorità di governo politico) il potere di determinare quali settori devono essere considerati servizi pubblici essenziali e l'imposizione di un servizio minimo in caso di sciopero. In sintesi, quindi, si potrebbe definire l'attuale regime del diritto di sciopero nei servizi essenziali come un regolamento incentrato sugli organi di governo, «politicamente responsabili, direttamente o indirettamente, davanti a tutti i cittadini» (SCC n. 296/2006).

Il potere pubblico, mediante la clausola di assegnazione di competenze dell'art. 10.2 DLRT, amministra il conflitto nei servizi pubblici essenziali, e si attribuisce

il potere di imporre condizioni restrittive del diritto di sciopero dei lavoratori e dei funzionari pubblici e delle loro organizzazioni rappresentative. Lo sviluppo di strumenti di (auto)regolamentazione del diritto di sciopero sotto l'autonomia collettiva è un fattore ignorato dalla legge spagnola, esclusivamente incentrata sull'intervento dei pubblici poteri, senza corresponsabilità dei sindacati nella autoregolamentazione nell'esercizio del diritto di sciopero in questi settori.

È vero, comunque, che il potere del Governo è sottoposto al controllo dei tribunali e che tale valutazione giurisprudenziale, e quella della correttezza costituzionale degli atti dei pubblici poteri, va enfatizzata, perché significa il riconoscimento del ruolo creativo e conformatore dei tribunali nella progettazione della cornice e dei limiti a cui sono tenuti gli interventi governativi, in modo che la giurisprudenza, in particolare la CC attraverso la citata azione di *amparo*, sarà investita del ruolo di definire la disciplina del diritto di sciopero nei servizi essenziali. Valutando la questione nel suo complesso, e in mancanza di una legge di attuazione dell'art. 28.2 CE che si ispiri direttamente ai valori costituzionali, un elemento significativo del sistema è l'intervento attivo delle autorità pubbliche nel limitare il diritto di sciopero – senza permettere o promuovere la partecipazione sindacale, con la autoregolamentazione del conflitto – nei confronti del quale l'attività di controllo giurisdizionale non è in grado di preservare il diritto di sciopero ingiustamente sacrificato a favore di altri diritti in gioco. Consapevole di questo, la stessa CC invita il legislatore – a cui rimprovera la mancata approvazione di leggi di attuazione dell'articolo 28.2 CE – a stabilire «procedure appropriate» e «mezzi che consentano di sottomettere ad un controllo giurisdizionale immediato le decisioni di imporre servizi minimi essenziali» (SCC n. 123/1990). Questo perché le decisioni giurisprudenziali di annullare le imposizioni del Governo in materia di servizi essenziali, dopo l'effettuazione dello sciopero, non riparano i danni che esse potrebbero aver causato. In effetti, errori del Governo, o il mancato rispetto dei limiti imposti all'esercizio dei suoi poteri, causano semplicemente la nullità dell'atto di imposizione dei servizi essenziali e, in quanto applicabili, delle conseguenze che ne siano derivate – in particolare, le sanzioni derivanti dalla dichiarazione di illegittimità dello sciopero – senza dar luogo a meccanismi di indennizzo volti a ristabilire l'integrità del diritto ingiustamente violato.

Qui di seguito si riassumono le principali caratteristiche della regolamentazione di tali scioperi, sia in relazione alla definizione del concetto di servizio essenziale che all'attività minima da mantenere durante lo sciopero, il c.d. servizio minimo.

5.4.1. La nozione di servizio pubblico essenziale

L'interpretazione costituzionale di cosa debba intendersi per servizio essenziale nel contesto di uno sciopero, realizzata soprattutto con la SCC n. 26, del 17 luglio 1981, ha portato ad una più ampia nozione di «servizi urgenti o indispensabili» e si riferisce ad attività che vanno a soddisfare diritti fondamentali,

libertà civili e beni costituzionalmente protetti, da definire nei vari casi concreti. Si è quindi adottata un'ampia caratterizzazione, finalistica o di risultato, dei servizi essenziali. In base a questo, i servizi essenziali sono quelli volti a soddisfare i diritti fondamentali, le libertà pubbliche e i beni costituzionalmente protetti delle persone, ritenendo che questa sia l'interpretazione che «meglio concorda con i principi ispirati dalla Costituzione» (SCC n. 26/1981).

Si è in tal modo costruita una vera e propria «clausola generale» della essenzialità del servizio, come limite all'esercizio del diritto di sciopero, che ha impedito la definizione a priori delle attività coinvolte (SCC n. 51 del 24 aprile 1986 e n. 53 del 5 maggio 1986). La CC fornisce un'applicazione flessibile della nozione di servizio essenziale, da adattare a seconda dei parametri e delle circostanze specifiche dei casi concreti. In questi servizi ritenuti essenziali l'autorità governativa può ordinare il mantenimento di una minima attività, il cosiddetto servizio minimo. L'estensione e l'intensità di questo servizio minimo devono essere direttamente correlate al conflitto da regolare, che oppone l'esercizio del diritto fondamentale di sciopero agli altri diritti fondamentali tutelati dalla Costituzione, in modo che il servizio minimo possa risolvere il conflitto di diritti attraverso un loro corretto temperamento o una loro limitazione equilibrata. La dottrina costituzionale delinea due elementi di indubbia importanza, quando impone un servizio minimo: la decisiva influenza, ai fini della determinazione della essenzialità del servizio, del risultato a cui si mira e, contemporaneamente, il grado di impatto dello sciopero su diritti fondamentali e libertà civili coinvolti, che richiede l'analisi delle circostanze dello sciopero come elementi ai fini della individuazione dei criteri di cui sopra.

Questa tecnica di determinazione della clausola generale dell'essenzialità del servizio ha funzionato, in pratica, facendo includere progressivamente vari settori nel novero di quelli definiti essenziali, soggetti alla limitazione del diritto di sciopero.

La Corte costituzionale ha reagito contro questa tendenza espansiva, ribadendo che «a priori, nessuna attività produttiva può essere considerata in sé come un servizio essenziale», e che la qualificazione di un servizio come essenziale «da un'ottica diversa da quella del diritto allo sciopero» (come nel caso della radiotelevisione pubblica) non può sostituire la classificazione che, secondo i parametri costituzionali, definisce un'attività o un servizio essenziale «agli effetti dello sciopero». Il Tribunale afferma che «la classificazione del servizio non è sufficiente a giustificare le misure restrittive e, se del caso, che tali misure devono adattarsi alle circostanze che non solo devono essere gravi, ma estremamente gravi» (SCC n. 193 del 19 giugno 2006).

5.4.2 Garanzie formali e materiali relative all'atto di imposizione di un servizio minimo

Allorché un servizio è stato definito come essenziale, è l'autorità pubblica che deve imporre un servizio minimo per mantenere l'attività durante lo sciopero. La giurisprudenza costituzionale ha sviluppato una serie di requisiti da soddisfare

affinché l'atto del Governo possa rispettare il corretto esercizio del diritto di sciopero. Tali requisiti possono essere di natura materiale o formale. Infatti, la classificazione di un servizio essenziale di solito non prefigura in termini generali quella che potrebbe essere la portata del servizio minimo, e questo dipende dalla valutazione specifica delle circostanze relative allo sciopero proclamato. Nella definizione della Corte Suprema (sent. 3 febbraio 1998), la configurazione di un servizio essenziale «implica solo una base razionale per l'eventuale istituzione di servizi minimi, ma questa condizione necessaria non è sufficiente, poiché non si possono ignorare le circostanze specifiche dello sciopero. La conclusione inevitabile è che «i servizi minimi dovrebbero essere basati sulle circostanze specifiche dello sciopero». Su tali premesse devono essere considerati: la durata dello sciopero proclamato; la quantità di personale coinvolto nello sciopero; l'area geografica interessata; la possibilità di sostituire il servizio essenziale interessato con altri servizi non interessati; l'incisività dello sciopero sugli altri diritti fondamentali, tenendo conto di «quando i diritti vengono esercitati» (SCC n. 183 e n. 193, del 19 giugno 2006).

Due principi fondamentali possono essere utilizzati come criteri interpretativi per la valutazione finale (SCC n. 26, del 17 luglio 1981): il principio della proporzionalità dei sacrifici e il principio di «minor restrizione possibile» del diritto di sciopero (*favor libertatis*); quest'ultimo principio è complementare del primo nei casi in cui i diritti fondamentali in conflitto sono equilibrati. Ciò significa che il Governo, nella previsione dei servizi essenziali, deve scegliere, quando possibile, misure volte a garantire i diritti e i beni coinvolti – i servizi pubblici essenziali – che limitino al minimo la libertà individuale, nel caso il diritto di sciopero.

Queste sono, in breve, le garanzie materiali per l'imposizione di un servizio minimo, che devono essere osservate da parte dell'autorità di governo e motivate specificamente per ogni atto, nel rispetto delle disposizioni costituzionali.

L'importanza delle circostanze specifiche dello sciopero e dei diritti interessati è il nucleo di questi criteri.

Le garanzie formali richieste nell'imposizione di un servizio minimo possono essere riassunte nei seguenti requisiti: che l'atto sia adeguatamente motivato e giustificato; che sia emesso da un'autorità con responsabilità di governo; che sia una istanza pubblica imparziale.

In ogni caso, ovviamente, l'imposizione di un atto di servizio minimo presuppone una responsabilità politica «che deve essere applicata da canali politici e che deve produrre i necessari effetti politici» (SCC n. 26 del 17 luglio 1981).

Pertanto la competenza per la sua emanazione deve appartenere a organi dello Stato che esercitano poteri di governo, direttamente o per delega. Questo riguarda il Governo nazionale (articolo 97 CE), i delegati del Governo nelle Comunità Autonome (SCC n. 27 del 3 febbraio 1981) ma anche i Consigli di governo delle Comunità Autonome (SCC n. 33 del 5 novembre 1981), anche se ci possono essere conflitti nella attribuzione dei poteri in tale settore, che la SCC n. 233, del 18 dicembre 1997, sembra aver risolto utilizzando come criterio la

competenza – statale o autonoma decentrata – sul servizio pubblico in questione. La delegazione di questa competenza è possibile, ma non può essere ulteriormente delegata «attraverso la gerarchia amministrativa o ‘subdelega’». Radicalmente esclusa è la possibilità che il potere di imporre servizi minimi possa essere esercitato da «organi di gestione e amministrazione del servizio in cui si tiene lo sciopero», o dall’azienda interessata (SCC n. 53 del 5 maggio 1986 e 296 dell’11 ottobre 2006), non potendo rispondere alla tutela di interessi commerciali (SCC n. 233 del 18 dicembre 1997 e 193 del 19 giugno 2006).

5.4.3 Controllo giurisdizionale dell’eccesso di potere nella imposizione di servizi minimi

La garanzia giurisdizionale dell’esercizio del diritto di sciopero nei servizi essenziali si realizza sulla base delle indicazioni costituzionali, a fronte di particolari casi di sciopero, e sempre dopo l’emanazione di un atto del Governo che impone i servizi minimi, che è quanto il magistrato può essere chiamato a controllare.

Ma questo meccanismo non impedisce che l’autorità governativa, in caso di nuove proclamazioni di sciopero, reiteri l’imposizione di servizi minimi che potrebbero non essere corretti, violando così il diritto fondamentale, mentre un nuovo controllo e la successiva dichiarazione di nullità non potrà impedire che l’ulteriore sciopero possa essere annullato. Questa sorta di circolo vizioso, che consente di ripetere forme di eccesso di potere nel determinare i servizi minimi, è stato contrastato attraverso il ricorso a misure cautelari e risarcitorie.

6. Carattere residuale di altre tecniche: l’arbitrato obbligatorio che pone fine allo sciopero

Anche se concepito come una misura generale, non limitata allo sciopero nei servizi pubblici, l’art. 10.1 DLRT stabilisce che il Governo, su proposta del Ministero del Lavoro, «in considerazione della durata e delle conseguenze dello sciopero, delle posizioni delle parti e dei gravi danni che potrebbe causare all’economia nazionale», possa realizzare un arbitrato obbligatorio. Questa è una misura strettamente politica, affidata non solo al Governo centrale, ma anche alle Comunità Autonome che hanno ottenuto il trasferimento di competenza per la «attuazione della normativa del lavoro». È stato utilizzato nelle controversie di una certa durata e importanza concernenti, principalmente, i settori dei trasporti e della pulizia, e quindi come un ricorso aggiuntivo al sistema generale dell’imposizione di servizi minimi essenziali. La decisione del Governo di sottomettere ad arbitrato obbligatorio controversie all’origine di scioperi nei servizi pubblici essenziali deve essere presa necessariamente per i motivi indicati dall’art. 10.1 DLRT, indicare gli specifici termini e condizioni dell’arbitrato e garantire l’imparzialità degli arbitri assegnati al caso. A queste condizioni il provvedimento è valido. La decisione del Governo di imporre l’arbitrato obbligatorio può essere legalmente contestata se manca anche uno solo di questi requisiti. La decisione dell’arbitro può anche essere messa in discussione per i motivi stabiliti dalla legge del processo del lavoro in materia di decisioni arbitrali. Datori di lavoro

e lavoratori devono accettare la decisione, quando sarà pubblicata, e l'autorità del lavoro può imporre sanzioni per inadempienza. Lo sciopero deve essere interrotto, in caso contrario è considerato uno sciopero illegale.

7. Gli effetti dello sciopero sulle relazioni sindacali, sui contratti di lavoro, sulle competenze aziendali e sulle prestazioni sociali

L'esercizio del diritto di sciopero può essere classificato come legittimo o illegittimo, vale a dire al di fuori di quanto previsto dalla legge. L'illegittimità di uno sciopero può essere decisa solo da un giudice, non dalle autorità amministrative o, ovviamente, dalla «autorità privata» del datore di lavoro. Bisogna quindi distinguere tra i «normali» effetti causati dal corretto esercizio del diritto di sciopero e le conseguenze dello sciopero «illegittimo». In particolare, la limitazione dei poteri del datore di lavoro durante lo sciopero, considerata una conseguenza delle azioni di sciopero ha comportato una certa quantità di contenzioso. Gli effetti di uno sciopero legittimo sui rapporti individuali di lavoro sono riassumibili in tre punti: lo sciopero non può consentire alcuna sanzione da parte del datore di lavoro come rappresaglia per il suo esercizio, per cui tali azioni punitive, compreso il licenziamento, sono considerate nulle, a causa della violazione di un diritto fondamentale; l'esercizio del diritto di sciopero sospende il contratto di lavoro e, pertanto, gli obblighi reciproci (lavoro e retribuzione); lo sciopero mette il lavoratore in una situazione particolare per quanto riguarda il sistema di sicurezza sociale, non consentendogli di beneficiare – durante il periodo di astensione – delle prestazioni sociali, in particolare delle indennità di disoccupazione.

Oltre a questi classici effetti dello sciopero sui rapporti individuali di lavoro, è opportuno evidenziare gli effetti del suo esercizio in relazione a facoltà e poteri del datore di lavoro. In genere questi limiti si riferiscono alle restrizioni relative all'assunzione di lavoratori e, più in generale, alle limitazioni ai poteri del datore di lavoro di direzione e controllo, e sono il risultato dell'interazione tra una situazione di eccezione transitoria della normalità produttiva e il rispetto dell'efficacia delle azioni di sciopero come mezzo di pressione, che non può essere inibita dall'azione del datore di lavoro.

La prima restrizione, comune a molti ordinamenti giuridici, è il divieto di sostituire lavoratori in sciopero con personale assunto per l'occasione. Il secondo limite deriva da una giurisprudenza sistematizzata dalla SCC n. 123 del 28 settembre 1992, in cui si stabilisce che, durante lo sciopero, i poteri di gestione del datore di lavoro sono paralizzati – o «anestetizzati» come affermato dalla Corte in senso figurato – dato che si tratta di una situazione eccezionale nel processo di produzione, per cui «la preminenza del diritto di sciopero» ha l'effetto di ridurre i diritti del datore di lavoro, quali poteri di gestione, «che, in situazioni normali, possono e devono mostrare il loro pieno potenziale». Ciò comporta che il datore di lavoro non può ricorrere alla mobilità funzionale dei lavoratori per sostituire lavoratori in sciopero con lavoratori in organico, e neanche alla mobilità da altro posto di lavoro o a qualsivoglia disposizione del personale che

si possa tradurre in una restrizione o ostacolo per l'efficacia del diritto di sciopero. In relazione alle conseguenze degli scioperi illegittimi sui rapporti individuali di lavoro, va rilevato che, indipendentemente da questa classificazione, i lavoratori partecipanti incorreranno nelle medesime conseguenze degli scioperi legittimi, per quanto riguarda le trattenute sulla retribuzione e la sospensione degli obblighi contributivi. Ciò che distingue gli scioperi illegittimi a livello individuale è che il lavoratore non è più protetto nei confronti del datore di lavoro, incorrendo in una situazione di possibile violazione del contratto, che può portare a provvedimenti disciplinari, compreso il licenziamento. Il DLRT prevedeva una causa propria di licenziamento (art. 33), a cui il vigente art. 16 fa riferimento. Questa disposizione deve essere considerata abrogata fin dal 1980, tuttavia ciò non impedisce che l'azione per irregolarità dello sciopero possa essere promossa con la formula generica dell'art. 54.1, che richiede il verificarsi di una violazione grave e colpevole del lavoratore. Ciò significa che non tutti gli scioperanti possano essere puniti con il licenziamento, ma soltanto coloro che, in occasione dello sciopero, abbiano commesso una violazione grave e colpevole della buona fede contrattuale, conosciuta come «partecipazione attiva» (secondo una formula di legge che risale a Franco) in uno sciopero illegittimo.