

Tema 1. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

• El Conflicto Colectivo de Trabajo: Concepto. Conflictos individuales y colectivos. El conflicto plural.

Concepto de conflicto: es una tensión o controversia concreta entre trabajadores y empresario o empresarios que tiene lugar en el seno de las relaciones de trabajo.

La noción de conflicto colectivo se ha constituido tradicionalmente por dos elementos:

- Una pluralidad de trabajadores (llamados elemento cuantitativo)
- Un interés colectivo de clase, categoría o grupo esgrimido por los trabajadores y que trasciende al interés meramente individual (elemento cualitativo).

Por tanto, el conflicto colectivo, propone un sujeto plural o colectivo por lo que se refiere a los trabajadores. Es decir, una colectividad de los trabajadores enfrentados a uno o varios empresarios.

Por el contrario, conflicto individual es aquel que enfrenta a cada trabajador individual con su empresario.

La habitual pluralidad de trabajadores presente en un conflicto de trabajo, no es condición suficiente para la verdadera aparición de un conflicto colectivo. El cual necesita en todo caso siempre, la concurrencia de un interés colectivo de trabajadores.

Esa pluralidad, puede responder dentro de la elaboración teórica clásica a un doble tipo de conflicto: conflicto plural y conflicto colectivo.

Conflicto plural: es aquel en el que una pluralidad de trabajadores son afectados singular y simultáneamente por la controversia con uno o varios empresarios pero sin que exista un interés unitario y siendo afectados aquellos únicamente en atención a sus peculiaridades individuales o a los de su contrato de trabajo. Así pues, el conflicto plural, se construye sobre la yuxtaposición de intereses individuales, colectivamente tratados sin dar lugar a un propio conflicto colectivo.

Según la STS sala 4ª de 27 de enero de 197 sala 4ª (de lo social) el conflicto colectivo es aquel que afecta indiferencialmente a un conjunto o pluralidad de trabajadores en cuanto tal (trabajadores) y sólo en la forma refleja a los componentes del mismo y por tanto más que a una pluralidad de sujetos considerada como suma de sus respectivas individuales se refiere a intereses de categoría, clase o grupo de trabajadores, no tiene que ser el total de los trabajadores porque sólo basta con que sea a una categoría, aun siendo determinables individualmente son en principio genérica o indeterminadamente (no se las considera a uno por uno por apellidos, es el grupo genéricamente).

Según reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la nota característica que define a un conflicto colectivo es que las cuestiones que en él se suscitan, afectan o bien a la totalidad de trabajadores de una empresa, o bien a la totalidad de trabajadores de una empresa, o bien a los que pertenezcan a una categoría profesional o a los que integren un determinado grupo considerados en conjunto y en abstracto, pues el interés que en él se discute no es el interés individual y concreto de cada trabajador (que sería conflicto individual) ni tampoco la rama del total de trabajadores (conflicto plural) y de tal manera que si el tema conflictivo afecta a trabajadores y empresarios determinados, conociéndose desde un principio a cuántos y a quienes afecta la controversia y por tanto la resolución que recaiga, no se está en presencia de un conflicto colectivo, si no ante un proceso individual, singular o plural (STC de 7 y 12 de noviembre de 1984 y de 18 de abril de 1985).

En definitiva, conflicto colectivo es aquel que responde al verdadero interés colectivo, es decir, afecta a

intereses generales de los trabajadores (Art. 17.1 del RD de 4 de marzo de 1977 de relaciones laborales –DLRT–).

No obstante, este criterio presenta en la práctica, notables dificultades.

En la nueva jurisprudencia, concita de otras sentencias: junio 92, 17 mayo 98, 17 noviembre 99, 28 marzo 2000 y 12 junio 2000, que las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo se definen por dos elementos:

- Subjetivo: integrado por la referencia a la aceptación de un grupo genérico de trabajadores, entendiendo por tal, no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente, si no un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad.
- Objetivo: que consiste en la presencia de un interés general que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y por tanto no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros. O como un interés que aunque pueda ser divisible lo es de manera refleja en sus consecuencias que han de ser objeto de la oportuna individualización pero no en su propia configuración general.

Como precisó la STS del 25 de junio de 1992: al igual que en los conflictos individuales puede haber un momento colectivo que se identifica con la interpretación de una regla general, en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto, como por otra parte muestra claramente el Art. 158.3 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL). Por ello en estos supuestos de intereses colectivos individualizables, el carácter del conflicto ha de precisarse atendiendo al nivel de determinación de la pretensión ejercitada: el conflicto colectivo debe tener por objeto una prestación declarativa acorde con el carácter general de la controversia mientras que en el conflicto individual o plural, la pretensión tiene por objeto un pronunciamiento concreto de condena o de reconocimiento de una situación jurídica singular.

La misma doctrina puede verse en las STS del 6 de junio del 2001 y del 26 de junio de 2001. Ésta última destaca que el elemento objetivo, el interés general es un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros, o que aunque pueda ser divisible lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de oportuna individualización, pero no en su propia configuración general.

El conflicto debe afectar a un grupo genérico de trabajadores entendiendo por tal, no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, si no un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad y se requiere la presencia de un elemento objetivo cual es el interés colectivo.

Si a primera vista es fácil distinguir entre conflictos individuales y colectivos en función de que se tome en consideración el interés individual de un sujeto individualizado o el interés colectivo de un grupo de trabajadores, la práctica ofrece un gran número de conflictos seudoindividuales, así por ejemplo: trabajadores individuales que promueven una reclamación singular contra su empresario son a su vez portadores de un interés colectivo que les trasciende y así actúa el interés particular que a propio tiempo es también de grupo, de ahí que para abordar la noción de conflicto colectivo de trabajo, sea preferible atender al margen de la pluralidad subjetiva y de la concurrencia de determinados intereses colectivos o de categoría, clase o grupo, a criterios más realistas como es el de la asunción sindical del conflicto, es decir, que sea asumido por un sindicato.

Será por tanto colectivo todo conflicto de trabajo, cualquiera que sea el número de contendientes y la naturaleza de los intereses afectados que sea asumido, tratado como tal y gestionado, en definitiva, por un sindicato u otro órgano de representación unitaria de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo.

• Clases de Conflictos Colectivos.

- Por razón de las causas o motivación del conflicto:
 - ◆ Conflictos laborales: son los que tratan sobre cuestiones relativas a la propia relación de trabajo entre los sujetos contractuales.
 - ◆ Conflictos extralaborales o políticos: son los que se plantean con cualquier otra pluralidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- Por razón del objeto:
 - ◆ Conflictos jurídicos o de aplicación o interpretación de normas: para el caso de que el conflicto derivara de discrepancias relativas a la interpretación de una norma ya existente, ya sea estatal o convenida colectivamente.

Dice la STS de 6 de febrero de 1984: los conflictos jurídicos o de derecho son aquellos que se basan en la realidad de un pretendido derecho que trata de ampararse en una norma preexistente que sirva de fundamento a ser pretensión y donde la discrepancia entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de dicha norma constituye la razón de ser del conflicto.

- ◆ Conflictos económicos o de intereses o de reglamentación: estos se dan si se procura la creación de una norma o la modificación de la ya existente (conflictos novatorios).

Según la STS de 6 de febrero de 1984: el interés se da cuando no descansa sobre la existencia de una norma previa cuyo significado alcance o cumplimiento se reclama, si no que surge el propósito de modificar el ordenamiento existente a través del conjunto de condiciones que lo integran o de crear condiciones nuevas ab origine.

Solución o medidas de conflicto:

Es todo medio de presión unilateral utilizado por los sujetos en conflicto (tanto para trabajadores como empresarios) con el fin de propiciar una solución favorable a los propios intereses; en el caso de los trabajadores con la huelga y la medida del cierre patronal por parte de los empresarios la noción de medidas de conflictos se confunde a veces con los procedimientos de redición de conflictos como son: mediación, conciliación y arbitraje.

Es verdad que para la utilización de los medios de presión en los que consisten las medidas conflictivas se pretende en definitiva una solución lo más favorable posible a los intereses de quien pone en ejecución esas medidas de conflicto; pero su razón de ser no está pensada de modo específico para acabar con la solución del conflicto, si no propiamente para alimentarla, para afirmar y fundar las propias tesis en conflicto.

Nuestro ordenamiento jurídico no contempla las medidas conflictivas como un instrumento técnico de integración del conflicto, si no que lo hace como medio de afirmación y defensa de los propios deberes e intereses.

Por ello, resulta equivoco predicar de las medidas efectivas la condición de procedimientos no pacíficos de solución de conflictos colectivos o incluso de medios indirectos de solución, en cuanto que sólo indirectamente persiguen el arreglo del conflicto.

Art. 37.2 CE: este artículo recoge genéricamente el derecho de trabajadores y empresarios a tomar medidas de conflicto colectivo. Sin perjuicio de que la ley que regule su ejercicio incluya además de otras limitaciones, las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Al amparo de este precepto, trabajadores y empresarios podrán adoptar cualquier medida conflictiva no especificada en la letra del mismo (no se describen en la CE: no dice específicamente cuales) siempre que no

contravengan la CE y el resto del ordenamiento jurídico.

Sólo la huelga de los trabajadores, medida conflictiva elevada al rango de derecho fundamental y libertad pública dispone de un precepto constitucional expreso, separado y privilegiado en el Art. 28.2 de la CE.

La configuración de servicios esenciales (servicios mínimos) de la comunidad como límite (que nos pone la CE) se articula constitucionalmente sobre fórmulas muy parecidas (artículos 28.2 y 37.2 de la CE), sin más que las significativas variaciones de exigir el mantenimiento de los servicios mínimos en caso de huelga, en tanto que se refiere a su funcionamiento.

Nuestro Tribunal Constitucional ha salido al paso de las tesis del Art. 37.2 CE como parcialmente reiterativo del 28.2 (pero no es así). De la amplia discusión de ambos preceptos que hubo a la hora de elaborarse el texto constitucionalmente, se extrae la consecuencia de que el constituyente quiso separar el derecho de huelga, del resto de las medidas de conflicto que se podrán adoptar, pero que no está recogido en ningún texto de la CE.

De todo ellos se desprende que se debe rechazar la tesis de que el Art. 37.2 y 28.2 son iguales y que hay que propugnar la separación entre ambos preceptos que se produce desde el punto de vista de los trabajadores y que consiste básicamente en lo siguiente:

- El Art. 37.2 de la CE faculta la adopción de otras medidas de conflicto, diferentes de la huelga; de tal manera que no es la única forma de conflicto.
- El Art. 28.2 no liga necesariamente la huelga con el conflicto colectivo. Es verdad que toda huelga se encuentra estrechamente a un conflicto colectivo, pero en la configuración del Art. 28 la huelga no es un derecho de carácter autónomo. Además, las limitaciones que el Art. 37.2 permite, son mayores que los que permite el Art. 28, ya que el 37 literalmente menciona: las limitaciones que la ley pueda establecer (recogido en la STS 11/1981 de 8 de abril).

- **Las Medidas de Conflicto:**
- **Por parte de los trabajadores.**

La huelga es la principal medida de conflicto utilizada por los trabajadores, y además está dotada constitucionalmente de la máxima categoría, tal como reconoce el Art. 53 de la CE.

La organización de piquetes de trabajadores durante el desarrollo de una huelga, con la misión de informar, persuadir o imponer la decisión colectiva a quienes no participen en ella, no es si no un instrumento al servicio de aquellos a los que habitualmente acompaña, sin que propiamente puedan considerarse medidas conflictivas independientes. En cualquier caso, el Art. 87.2 CE y el Art. 6 del RD sobre Relaciones de Trabajo (DLRT), amparan la legalidad de los piquetes sin más límite que el ámbito de acción, previstas en los Art. 169 y siguientes del Código Penal vigente.

Otros tipos de medidas utilizadas por los trabajadores son las siguientes:

- El ejercicio de los derechos constitucionales de libertad de expresión (Art. 20 CE) y de reunión y manifestación (Art. 21 CE), pero utilizados como medidas conflictivas dentro del ámbito de las leyes orgánicas que los desarrollan y sin que determinen cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo, Art. 7.2 DLRT: las huelgas rotatorias [] y en general cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos.
- El boicot: consiste en evitar las relaciones comerciales con uno o varios empresarios boicoteados, lo que se pretende, es dificultar el tráfico mercantil normal de la empresa. Por ejemplo: no comprando bienes o no utilizando servicios producidos por la empresa, ya sea por parte de los propios trabajadores en conflicto, ya sea por terceras personas, como otros trabajadores solidarizados,

usuarios, consumidores, etc., a los cuales se les invita a sumarse a esta medida de presión.

- El label, llamado etiqueta o membrete, que consiste en el control de calidad que ejercen los trabajadores sobre los productos del empresario, mediante un sello o marca de garantía. El label sindical consiste en una acción directa de los trabajadores que garantizan así el producto elaborado para la empresa, ofrece las suficientes garantías de higiene y calidad para que pueda ser consumido y además que contiene los ingredientes que figuran en su etiqueta.
- El sabotaje, que es el atentado contra las instalaciones y otros bienes de la empresa. Esta medida posee una gran tradición histórica desde los primeros tiempos del movimiento obrero y en la actualidad es una medida que penetra en el ámbito de la represión penal, concretamente en lo que el Código Penal llama delitos de daños y delitos de incendios y otros estragos.

• **Por parte de los empresarios.**

- La principal medida por parte de los empresarios es el lock-out que viene recogido en el Art. 32.2 del ET. En segundo lugar los empresarios pueden utilizar el ejercicio de poder de dirección del empresario utilizado como medida de conflicto, ya sea en el ámbito de política de movilidad de mano de obra o en la política de retribuciones.
- Otra medida es utilizar el ejercicio de los derechos fundamentales de expresión (Art. 20 CE) y derecho de reunión y manifestación (Art. 21 CE), pero utilizados como medidas de conflicto, dando lugar a campañas de información en la medida de comunicación o de concentración de empresarios en lugares públicos, marchas de empresarios, etc.
- Otra, es el fomento del esquirolaje que consiste en la contratación de trabajadores no pertenecientes a la plantilla de la empresa en conflicto, pero siempre dentro de los límites que en sentido contrario permite el Art. 6.5 del DLRT: en tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores, que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el número 7 de este artículo que dice: el comité de huelga habrá de ..
- Por último, la utilización de las llamadas listas negras: consisten en la confección de unas listas de trabajadores tachados de conflictivos y que se suelen transmitir de forma oral de un empresario a otro para rechazar la contratación de los mismos. Se trata de una medida discriminatoria de política antisindical.

Tema 2. LA HUELGA

• **Concepto y Elementos de la Huelga.**

Según el Tribunal Constitucional, concretamente en la STC 11/1981 de 11 de abril, la huelga es una perturbación que se produce en el normal desenvolvimiento de la vida social y en particular en el proceso de producción de bienes y servicios, que se lleva a cabo de forma pacífica y no violenta mediante un concierto de los trabajadores y de los demás intervinientes en el proceso productivo que puede tener por objeto reivindicar mejoras en las condiciones económicas o en general de las condiciones de trabajo y puede suponer también una protesta con repercusión en otras esferas o ámbitos.

Sin embargo, esta no es la noción tradicional de huelga, limitada restrictivamente a la cesación temporal de la prestación de trabajo decidida por una colectividad de trabajadores en el seno de un conflicto colectivo con el fin de obtener una solución favorable a sus propios intereses económico-profesionales. Esta es la concepción que inspira el Art. 7.1 del RDLT que lo define como el ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse

mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias. En este sentido no puede sorprender que el Derecho Español considere como actos ilícitos o abusivos (Art. 7.2 RDLT) cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinto a la huelga una vez que éste se ha identificado de modo exclusivo con la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados.

Elementos de la huelga:

La noción de huelga aparece configurada por los siguientes elementos:

- Es una medida de conflicto colectivo. La principal medida del lado de los trabajadores, es decir, es un medio de presión unilateral utilizado por los trabajadores con el fin de propiciar una solución favorable a los propios intereses laborales o socio-económicos en conflicto.
- Esa perturbación en el proceso productivo en que consiste la huelga es la voluntad deliberada de los huelguistas de colocarse provisionalmente fuera del marco del contrato de trabajo.
- Estos dos elementos: la perturbación productiva y el incumplimiento contractual propias a la huelga pueden producirse de dos formas: con cesación en el trabajo y sin cesación del trabajo.

Con cesación en el trabajo: que a su vez puede ser: con o sin abandono del centro de trabajo.

Sin cesación en el trabajo: como es el caso de la huelga de celo o de reglamento.

- La huelga ha de ser concertada o acordada previamente por los trabajadores ya sea por si mismos o por medio de sus representantes sindicales y aunque la decisión de sumarse a una huelga ya convocada corresponde a cada trabajador individual, sin embargo, su ejercicio ha de ser colectivo mediante un acuerdo entre los trabajadores, es lo que se llama convocatoria o llamada a la huelga.

- **Clases de Huelga.**

- Por razón de los sujetos que realizan la huelga:

- ◆ Huelga de trabajadores asalariados: la que realizan los trabajadores vinculados con su empleador a través de una relación contractual cuyo régimen jurídico constituye la regla general.
- ◆ Huelga de funcionarios públicos: la de aquellos sujetos relacionados contractualmente de carácter administrativo o estatutario o cualquiera de las administraciones públicas y cuyo régimen jurídico suele ser objeto de algún tipo de limitación.

- Por razón de la causa o motivación de la huelga:

- ◆ Huelga laboral o económica: si tiene su origen en causas derivadas de la propia relación de trabajo.
- ◆ Huelga extralaboral o política: si se inicia o sostiene por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

STC 11/1981 de 8 de abril que dice: se está ante una huelga laboral o económica cuando se producen perturbaciones en la producción de bienes y servicios o en el normal funcionamiento de estos últimos con el fin de presionar sobre la administración pública o sobre los organismos del Estado para conseguir que se adopten medidas gubernativas o que se introduzca una nueva normativa más favorable a los intereses de una categoría o grupo.

- ◆ Huelga de simpatía o de solidaridad: aquí los trabajadores se defienden por un interés ajeno a su relación contractual actuando en apoyo de otros trabajadores en conflicto con los que se solidarizan.
- Por razón del comportamiento huelguístico o actitudes de los trabajadores:
 - ◆ Huelga intermitente, es decir, es la multiplicación sucesiva de la cesación del trabajo a intervalos periódicos en un ámbito de acción determinado.
 - ◆ Huelga turnante o rotatoria: se realiza de modo sucesivo en las distintas unidades productivas de una empresa o centro de trabajo, con la finalidad de destruir la coordinación de la producción.
 - ◆ Huelga estratégica o también denominada tapón o trombosis: es una modalidad singular de la anterior que afecta a la unidad productiva básica de la empresa o a los sectores estratégicos del sistema económico y que comunica de sus efectos en cadena a los demás ámbitos, consiguiendo así la paralización de todo el proceso productivo.
 - ◆ Huelga de celo o de reglamento: en este tipo de huelga no sólo no se deja de trabajar, si no que se lleva a cabo la actividad porque la actividad productiva así lo propicia, con extrema observancia de las exigencias reglamentarias que conducen habitualmente a una importante perturbación de los servicios.
 - ◆ Huelga de trabajo lento: consiste en la disminución, intensidad y rendimiento del trabajo sin llegar a la cesación del mismo.
 - ◆ Huelga de brazos caídos o también llamada huelga blanca: consiste en la cesación efectiva de la actividad laboral pero permaneciendo los trabajadores en su centro de trabajo.
 - ◆ Huelga como ocupación de los lugares de trabajo. En este tipo de huelga los trabajadores que también cesan de su trabajo, permanecen en sus puestos de trabajo, no ya en el suyo propio (lo que en el plano teórico la distinguiría de la anterior) sino que además utilizan sus lugares de trabajo como factores de cohesión de la acción huelguística, es decir, utilizan la empresa para actividades relacionadas con la huelga como por ejemplo recaudar fondos para la huelga, etc.

Tema 3. EL DERECHO DE HUELGA (1)

• La regulación legal de la huelga: sistemas.

Históricamente se han mantenido por los distintos ordenamientos jurídicos, diversas posturas respecto de la huelga.

Podemos hablar de los siguientes sistemas básicos:

- Sistema huelga–delito régimen de prohibición de la huelga.
- Sistema huelga–libertad o régimen de tolerancia de la huelga.
- Sistema huelga–derecho o régimen de reconocimiento y tutela de la huelga.

• Evolución histórica.

La historia de la evolución normativa de la huelga en España pasa por los siguientes periodos:

- Hasta el año 1909: es la época de la huelga considerada como delito de coaligación.
- De 1909 a 1931: es el periodo de la huelga considerada como un incumplimiento contractual, por lo que podrían ser despedidos.
- De 1931 de 1939: es la etapa de la huelga considerada como libertad.
- De 1939 a 1965: es la fase de la huelga considerada como delito de sedición.
- De 1965 a 1977: es el ciclo de huelga considerada como incumplimiento contractual.
- De 1977 a 1978: huelga considerada como libertad.
- A partir de la Constitución de 1978 se considera a la huelga como un derecho fundamental.

Hasta 1909:

Decían los códigos penales de 1848 y 1870: los que se coaligaran con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo o sus condiciones, serán castigados siempre que la coaligación hubiere comenzado a ejecutarse con la pena de arresto mayor y multa. Expresando así la voluntad represora del Estado Burgués frente a la huelga de los trabajadores.

1909–1931:

La promulgación de la ley de 27 de abril de 1909 sobre la Huelga y Coaligaciones, derogaba expresamente el Art. 546 del Código Penal y todas las demás disposiciones contrarias a lo establecido en dicha ley, inaugurando dentro del ordenamiento jurídico español la fase de tolerancia de la huelga. El republicano Odón de Buen se alzaba así en el senado contra ciertas disposiciones de la ley a la que no se recataba de calificar de grave peligro, expresando la opinión de que: más hubiera valido reconocer el derecho de huelga dejando a los obreros y patronos absolutamente libres para ejercerlo al amparo de la Constitución.

El hecho de que tanto patronos como obreros pudieran coaligarse, declararse en huelga y acordar el paro significaba que el ejercicio de la huelga penetraba de lleno dentro de la sanción patronal de los incumplimientos contractuales por parte de los trabajadores.

1931–1939:

La legislación republicana eliminará la sanción privada patronal por incumplimiento contractual. Así la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 dirá que: las huelgas y los cierres patronales en general no rescindirán el contrato de trabajo, sin perjuicio de los efectos resolutorios de las acciones encaminadas a modificar las condiciones de trabajo estipuladas en el contrato durante el tiempo de vigencia de un convenio colectivo (Art. 91 LCT de 1931).

1939–1965:

El Fuero del Trabajo publicado en 1938 condenaba el conflicto laboral y decía en su declaración 10ª lo siguiente: los actos individuales o colectivos que de algún modo turben la normalidad de la producción o atenten contra ella, serán consideradas como delitos de lesa patria (es decir, lesivos contra la seguridad del Estado). Posteriormente hubo una serie de leyes en las que se plasmaron esta misma tendencia como fueron la Ley de Seguridad del Estado de 1941, la Ley de Rebelión Militar de 1943, el Código Penal de 1944, etc.

El alcance de la huelga en el plano jurídico se reducía a un puro modelo penal mientras que en el plano ideológico se traducía en un factor de desorden social. Es decir, se consideraba un instrumento de lucha política contra la autoridad constituida del Estado que perturba el orden público y la vida económica.

La represión legal de la huelga se contemplará años más tarde con la famosa Ley de Orden Público en 1959 y con el Decreto de Rebelión Militar, Bandidaje y Terrorismo de 1960. Específicamente la tipificación penal de la huelga se concreta en el delito de sedición, así se dirá en el Código Penal de 1944: son reos de sedición: []

la huelga de los obreros. También se considerarán sediciosos pero sólo como delito de intención: [] los funcionarios públicos y los particulares que por su profesión presten servicios de inaplazable necesidad que con el fin de atentar contra la seguridad del Estado o de perturbar su normal actividad o de perjudicar su autoridad o prestigio, suspendieran el trabajo o alterasen la regularidad del servicio (Art. 222 del Código Penal). También se refería a los patronos coaligados encaminados a paralizar el trabajo debido a la creciente conflictividad laboral del país y a la asfixiante regulación jurídica de la misma, pronto habría que llegarse a una importante rebaja de la cuota de represión legal de la huelga que se llevó a cabo por la Ley de por la que se modificaba el Art. 222 del Código Penal vigente de la época.

La nueva redacción de este artículo consideraría reos de sedición a los patronos y obreros que con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, perjudicar su autoridad, perturbar su normal actividad o de manera grave la producción nacional, suspendiesen o alterasen la regularidad del trabajo. Así pues el Código Penal deja ya de recriminar objetivamente la mera cesación del trabajo en que la huelga consiste para configurar un delito de intención que pretende preservar como bienes jurídicamente protegidos, el orden público y el orden económico, es decir, la producción nacional. Quedaban así despenalizadas las huelgas meramente económicas que no tuvieran influencia nociva para la economía nacional (STS de 16 de diciembre de 1967).

En este periodo la huelga se considera en todo caso como medida de despido disciplinario por parte del empresario en cuanto es constitutiva de un incumplimiento contractual grave del contrato de trabajo según el Art. 5 del Decreto 2354/1962.

El Tribunal Supremo señalará que no puede hablarse de huelgas legales e ilegales dentro del ordenamiento jurídico positivo por ser ilegales, en principio, todas ellas (STS de 22 de noviembre de 1967).

La reforma del Fuero del Trabajo ordenaba por la L.O. del Estado de 1967, para decir ahora: los actos ilegales individuales o colectivos que perturben de manera grave la producción o vayan contra ella, serán sancionados con arreglo a las leyes. Se desconstitucionaliza y se deja en manos del legislador ordinario la ordenación de la huelga.

En 1973 el Tribunal Supremo dirá: que la mera participación en una huelga no será ya causa de despido disciplinario distinguiendo entre la inducción o instigación a la huelga (conducta ilegal susceptible de sanción del empresario) y la mera participación en la huelga exenta ésta de responsabilidad.

1975

El Decreto Ley 5/1975 de 22 de mayo de Conflictos Colectivos de Trabajo, introducía un elemento nuevo que consistía en la posibilidad de utilización de los trabajadores del denominado recurso a la huelga en el seno de un conflicto colectivo que fue elevado a la condición de verdadero derecho de huelga cuando el régimen político era ya una muerte anunciada.

1977-1978:

El reconocimiento expreso del derecho de huelga, en el ámbito de las relaciones laborales se presenta finalmente con la novedad de la publicación del RDL 17/1977 de 4 de marzo de Relaciones de Trabajo (DLRT), norma básica en la transición política que produjo el paso de un modelo de relaciones laborales de trabajo autoritario, a un modelo liberalizado, RDL que está en vigor actualmente por el que se regula la huelga en nuestro país a falta de una ley expresa de la huelga.

A pesar de que el ejercicio del derecho de huelga ya no extingue la relación laboral y no puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador incurriera en falta laboral durante la misma, este RDL se manifiesta con bastante desconfianza ante el planteamiento huelguístico cuyo ejercicio se hará depender en la práctica de la superación de un buen número de requisitos de procedimiento, así 4 años más tarde (1981) el Tribunal

Constitucional vendría a revisar la realidad constitucional de dicha normal.

1978

En este año el sistema de huelga como derecho se establecerá en nuestro ordenamiento jurídico con la CE, en cuyo Art. 28.2 se reconoce con el más alto nivel de derecho a la huelga de los trabajadores en defensa de sus intereses, es decir, en este artículo se proclama a la huelga como un derecho constitucional, añadiéndose en este mismo artículo que la ley que regula este derecho establecerá además las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Tema 4. EL DERECHO DE HUELGA (2)

- **El derecho constitucional de huelga.**
- **Procedimiento del ejercicio del derecho de huelga.**

El ejercicio del derecho de huelga, está sometido al igual que los demás derechos fundamentales a los demás procedimientos o formalidades siempre que no sean arbitrarios, tengan por objeto proteger otros bienes e intereses constitucionalmente protegidos y que no sean tan rígidos que en la práctica hagan imposible el ejercicio de tal derecho.

- **Fases del ejercicio del derecho de huelga: declaración, preaviso, comité de huelga, desarrollo y terminación.**

- **Declaración:**

También llamada convocatoria de huelga que exige en todo caso y cualquiera que sea su ámbito la adopción de un acuerdo expreso en tal sentido; es decir, que los trabajadores tienen que reunirse, deliberar y llegar a un acuerdo expreso de ir a la huelga, acuerdo adoptado por mayoría.

¿Quiénes pueden acordar este acuerdo?

Según el Art. 31.2 del DLRT la declaración de la huelga la podrán acordar: los trabajadores a través de sus representantes atendiendo por tales, tanto a los representantes unitarios (delegados de personal y comité de empresa) de los trabajadores como a los sindicatos de los trabajadores (tanto unos como otros). [Art. 2.2 LOLS].

El acuerdo deberá ser acordado en reunión conjunta de dichos representantes y deberá levantarse acta de la reunión que deberán firmar todos los asistentes.

Podrá ser acordada directamente por los propios trabajadores del centro de trabajo afectados por el conflicto. En este caso la votación será secreta y por mayoría simple (mitad + 1 de los asistentes) debiéndose hacer constar en acta su resultado.

La STC 11/1981 de 8 de abril declaró inconstitucionalmente la exigencia originaria del precepto (DLRT) de que la iniciativa para la declaración de la huelga debía estar apoyada al menos por un 25% de los trabajadores (ahora ya no se exige, ahora basta con mayoría simple por trabajadores asistentes o decisión).

- **Preaviso:**

El acuerdo de la declaración de la huelga (ir a la huelga) deberá ser comunicada a los empresarios afectados y a la autoridad laboral competente por los representantes de los trabajadores al menos con 5 días naturales de antelación con fecha de su iniciación o con 10 días naturales como mínimo cuando la huelga afecte a las

clases encargadas de cualquier servicio público.

En tal caso, los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga antes de iniciarla, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio público.

Existe una excepción al requisito de preaviso que es: en los casos que así lo imponga una fuerza mayor o estado de necesidad que tendrán que probar aquellos que por dicho motivo no cumplieren el requisito de notificación previa.

El hecho de comunicarlo no significa que cuando afecte a un sector importante haya que avisar a todos los empresarios, basta con que se ponga en algún medio de comunicación adecuado o se avise a la mayoría.

Esta comunicación debe hacerse por escrito comenzando a contar el plazo de preaviso desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario/s la celebración de la misma en el supuesto de que el acuerdo lo adopten directamente los trabajadores mediante votación.

¿Qué debe contener esta comunicación escrita?

Deberá contener lo siguiente:

- ◆ los objetos de la huelga
 - ◆ las gestiones que hayan sido realizadas para resolver las diferencias
 - ◆ la fecha del comienzo de la huelga
 - ◆ composición del comité de huelga (nombre y apellidos de quienes forman el comité)
- Comité de huelga:

El comité es un órgano en defensa y negociación con el objetivo de llegar a una solución del conflicto. Y además es también el que garantiza la prestación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante la huelga. Según el Tribunal Constitucional éste órgano posee plena constitucionalidad y no por ello desnaturaliza el fenómeno de la huelga.

Composición del comité de huelga: número de personas que no pueden exceder de 12, y serán elegidos únicamente de entre los trabajadores del propio centro de trabajo afectado por el conflicto.

Esta última exigencia, no es inconstitucional cuando se refiere a una huelga cuyo ámbito no excede de un solo centro de trabajo pero sí lo es (inconstitucional) cuando afecte a varios centros de trabajo.

Por lo que respecta a la participación de los sindicatos, deberá obtenerse mediante los representantes sindicales en el seno de la empresa o de los sectores afectados, todo ello dentro del marco de la presencia sindical en el seno de las empresas.

Funciones del comité:

1º. Participar en ciertas funciones se realicen para la solución del conflicto debiendo en particular negociar para llegar a un acuerdo que ponga fin a la huelga sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan darla por terminada (aquellas actuaciones que están dentro de su competencia, pero no todas).

2º. Garantizar la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y las cosas dentro del centro de trabajo e incluso fuera del trabajo.

- Desarrollo:

Un aspecto importante será sobre la legalidad de los piquetes de huelga. Esta legalidad se encuentra amparada por la previsión legal de que los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma forma pacífica y llevar a cabo recogida de fondos, siempre que no exista coacción alguna (publicidad y recogida de fondos sin coacción a nadie, Código Penal).

Como todos los derechos, también tiene un límite: por un lado, el obligado respecto al trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga. Por otro lado, el delito de coacciones laborales. Recogido en el Art. 169 y siguientes del Código Penal).

Prohibición de esquirolaje: mientras dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por otros trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa en el momento de la comunicación de la huelga, salvo en caso de incumplimiento de las obligaciones de garantía de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas. Si se diera este caso, los empresarios podrían ser sancionados con multas de hasta 15 millones de pesetas, Art. 6.5 del DLRT.

Garantía de las prestaciones de los servicios necesarios para la seguridad de las cosas y personas: a este respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que la huelga es un derecho para ejercer presión sobre el empresario situándose los trabajadores fuera del contrato de trabajo pero no es, ni debe ser vía para producir daños o deterioros en el capital de la empresa.

- Terminación:

Sin perjuicio de las normas complementarias que puedan establecerse a partir de los convenios colectivos, el RDLT señala las siguientes formas de terminación de la huelga:

1ª. Por desistimiento o decisión unilateral de los propios trabajadores en huelga.

2ª. Por acuerdo entre las partes en conflicto. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.

3ª. Por mediación de la Inspección de Trabajo, que podrá ejercer su función mediadora en cualquier momento hasta que termine el conflicto.

4ª. Por la intervención gubernativa (gobierno o delegación del gobierno). Por la intervención gubernativa por medio de un arbitraje obligatorio que el gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo podrá acordar teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, así como las posiciones de las partes y el perjuicio grave para la economía nacional y cuyo incumplimiento podrá dar lugar a las sanciones previstas por el ordenamiento jurídico, no por ser obligatorio el arbitraje, deja de ser un verdadero arbitraje, siempre que se garanticen las condiciones de imparcialidad del árbitro.

- **Debate sobre la promulgación de una nueva ley de huelga en España: el proyecto de Ley Orgánica de Huelga 1992–1993).**

El Real Decreto Ley sobre Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977 (DLRT), una vez que fue depurado constitucionalmente, contiene la normativa legal del derecho de huelga y es el que está en vigor actualmente siempre que no sea contraria a la CE y mientras no se dicte una nueva ley de huelga que deberá hacerse por medio de Ley Orgánica.

La cuestión acerca de la promulgación de una nueva ley de huelga se convirtió en una de los grandes debates de nuestra democracia en el año 1992. Así ocurrieron 3 acontecimientos importantes en ese año:

1º. La aprobación por el Consejo de Ministros celebrado en mayo de 1992 de un proyecto de ley orgánica de

huelga y de medidas de conflicto que se remitió al Congreso de los Diputados para su elaboración parlamentaria después de que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mantuviera por separado varios encuentros con los sindicatos y las organizaciones de empresarios.

2º. La aceptación unitaria por primera vez por los sindicatos UGT y CCOO de la regulación legislativa del derecho de huelga, si bien referida al ámbito de los servicios esenciales de la comunidad, lo que no habría de suceder de modo institucional hasta la presentación de su propuesta sindical sobre la materia que tuvo lugar el 9 de abril de 1992 cuando el gobierno había hecho pública documentalmente su inminente decisión de remitir a las Cortes el correspondiente proyecto de ley.

3º. Finalmente el acuerdo alcanzado el 9 de noviembre de 1992, entre el grupo socialista, UGT y CCOO que modificaba de forma importante el proyecto de ley. De tal forma que el proceso parlamentario quedaría interrumpido por la promulgación del RD 534/1993 de 12 de abril de disolución del congreso de los diputados y del senado y de convocatoria de elecciones generales, cuando el proyecto había sido ya aprobado por el Pleno del Senado y faltaban pocos días para su votación definitiva en el Congreso de los diputados.

• La huelga de los funcionarios públicos.

Cuando se habla del ámbito subjetivo del derecho de huelga, la cuestión que se plantea es la delimitación del alcance del término trabajadores, ya sabemos que el Art. 28.2 de la CE habla del derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. El término trabajadores equivale a los trabajadores asalariados o por cuenta ajena, y no a trabajadores independientes o autónomos que aunque en un sentido amplio sean trabajadores no lo son por cuenta ajena ligados por un contrato de trabajo retribuido, tal como lo entiende la STC 11/1981 de 8 de abril.

¿Ampara la expresión trabajadores tan sólo a los que se encuentren vinculados a su empresario a través de un contrato de trabajo o también a quienes son sujetos de una relación de carácter funcional o estatutario al servicio de la administración pública?

Frente a la tesis restringida que dice que hay que entender literalmente el término trabajadores del Art. 28.2 de la CE y que consiguientemente excluye a los funcionarios del ámbito subjetivo del derecho de huelga, nuestra CE no reconoce aunque tampoco prohíbe el derecho de huelga de los funcionarios públicos.

La licitud constitucional de la huelga de los funcionarios públicos en general se sustenta según una concepción amplia del término trabajadores en una triple argumentación:

- La interpretación sistemática de los artículos 7, 28.1 y 28.2 de la CE pone de manifiesto que el concepto trabajadores incluye sin duda a los funcionarios públicos, cuyo derecho de sindicación y por tanto el derecho a fundar sindicatos de trabajadores funcionarios, reconoce de modo expreso el Art. 28.1 CE.
- Con arreglo a una interpretación finalista y si se repara en que el ejercicio del derecho de huelga forma parte del contenido esencial de la libertad sindical (Art. 2.2 LOLS) no cabe duda que el derecho de sindicación de los funcionarios públicos se vería desprovisto de su sentido sin el derecho a la huelga.
- El Art. 28.2 CE, a la luz de las normas internacionales radicadas por España que reconocen el derecho de huelga de los funcionarios públicos, por ejemplo: la Carta Social Europea y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, con la salvedad de posibles excepciones en el supuesto de funcionarios públicos, que están al servicio del orden público, la salud pública o la seguridad nacional.

La STC 11/1981 de 8 de abril, resolvió un recurso en contra del DLRT, uno de cuyos motivos era precisamente considerar inconstitucional la exclusión de los funcionarios públicos del ámbito del derecho de huelga regulado en dicha norma, el de pronunciarse de modo directo sobre la constitucionalidad del derecho de huelga de los funcionarios públicos.

Con todo ello, la indeterminación del marco jurídico en que se ha desenvuelto la huelga de los funcionarios públicos ante la ausencia de un desarrollo legislativo del Art. 28.2 CE habría de plantear no pocos problemas sobre su ejercicio, es el caso de la retención de haberes de la huelga de funcionarios.

El Tribunal Supremo entendería, entonces, invariablemente ilegal la retención de haberes a los funcionarios en huelga sobre la base de considerarlo un atentado al sistema retributivo funcional, además de considerarla una privación de derechos acordada sin la cobertura legal necesaria y suficiente.

La Ley 30/1984 de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública pondría fin a esta interpretación jurisprudencial al señalar contrariamente que los funcionarios públicos que ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni perderán las retribuciones correspondiente al tiempo en que hayan permanecido en huelga, sin que la deducción de haberes tenga en ningún caso carácter de sanción disciplinaria, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales. La Disposición Adicional 12 de la Ley 30/1984 de 2 de agosto no fue modificada por la ley de 27 de julio de 1988, se trata por tanto del primer reconocimiento legislativo y general del derecho de huelga de los funcionarios públicos en el ordenamiento jurídico español.

Por otra parte conviene acudir a las leyes autonómicas de la función pública que serán las que contengan el genérico reconocimiento del libre ejercicio de los derechos y libertades sindicales de los funcionarios públicos sometidos a su ámbito de aplicación y sólo en algunas de estas Comunidades Autónomas se contemplará la declaración del ejercicio del derecho de huelga.

• Efectos de la huelga:

Estos efectos se distinguen en función de que su ejercicio se ajuste a los requisitos de fondo y procedimiento previstos por el ordenamiento jurídico, es decir, en caso de que la huelga sea legal o por el contrario se realice al margen o contraviniendo el mismo, es decir, en caso de que la huelga sea ilegal.

La huelga legal es causa de mera suspensión del contrato de trabajo mientras dure la huelga (artículos 45 ET y 6 DLRT). El despido del trabajador o cualquier otra sanción impuesta por el empresario como consecuencia de su participación en una huelga legal es nulo por violación de un derecho fundamental del mismo por lo que se refiere a la seguridad social, el trabajador permanece en situación de alta especial, es decir, en situación asimilada a la alta, quedando en suspenso mientras tanto, la obligación de cotizar por parte del empresario o por parte del trabajador, no teniendo este la prestación económica por desempleo ni por incapacidad temporal.

La huelga ilegal constituye un incumplimiento del contrato por parte del trabajador, que en caso de ser grave y culpable, constituye causa de despido disciplinario.

Casos de ilegalidad de la huelga:

Art. 11 DLRT: la huelga es ilegal:

- Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- Cuando sea huelga de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
- Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su periodo de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo.
- Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto Ley (DLRT) o lo expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos.

Tema 5. LÍMITES DEL DERECHO DE HUELGA

• Límites del derecho de huelga

Ningún derecho constitucional es un derecho ilimitado, como todos, el derecho de huelga ha de tener también sus límites, que derivan no sólo de su posible conexión con otros derechos constitucionales, si no también con otros bienes constitucionalmente protegidos.

El legislador puede introducir limitaciones o condiciones de ejercicio del derecho siempre que con ello no se rebase su contenido esencial.

Dentro de la teoría de los límites del derecho de huelga, conviene distinguir entre:

- Los llamados límites externos del derecho de huelga que derivan de la colisión de los intereses tutelados por este derecho con otros igualmente protegidos por el ordenamiento jurídico constitucional.
- Los que la doctrina tradicional ha denominado límites internos o lógicos del derecho. Los límites internos cuyo juego ha sido recibido parcialmente por el Tribunal Constitucional, en la construcción de la moción de las huelgas abusivas, se proponen amortiguar la función de la huelga como instrumento de igualdad sustancial de los trabajadores y de su reconocimiento legislativo como derecho.

Los límites que el ordenamiento constitucional establece al ejercicio del derecho de huelga son:

- 1º) El mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad (Art. 28.2 CE).
- 2º) Otros límites derivados de la declaración de los estados de excepción o de sitio (artículos 55 y 116 CE).
- 3º) Los derivados de la eventual colisión del ejercicio del derecho de huelga con otros derechos constitucionales (artículos 33, 35 y 38 CE).

• El mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Es un límite expreso que el Art. 28 CE impone al derecho fundamental de huelga cuando dice: la ley que regule el ejercicio de este derecho, establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Ello significa en palabras del TC: el derecho de los trabajadores de defender sus intereses mediante la utilización de un instrumentos de presión en la producción de bienes o servicios, cede cuando con ello se ocasiona un mal más grave que el que los huelguistas experimentarían si su reivindicación o pretensión no tuviera éxito. En la medida en la que la destinataria de esos servicios es la comunidad entera y los servicios son al mismo tiempo esenciales para ella, la huelga no puede imponer el sacrificio de los intereses de los destinatarios de los servicios esenciales, de donde se deriva que el derecho de la comunidad a estas pretensiones vitales es prioritario respecto del derecho de huelga, y por el hecho de establecerse tal límite no se viola el contenido esencial del derecho de huelga. STC 11/1981 de 8 de abril y STC 51/1986.

El ejercicio de la huelga en una actividad productiva susceptible de ser considerada servicio esencial para la comunidad (ejemplo: sanidad pública), plantea esencialmente un conflicto o colisión entre dos conflictos concurrentes: en primer lugar, el interés de los trabajadores que decidan acudir a la huelga; y en segundo lugar, el interés de los ciudadanos usuarios de los servicios esenciales afectados por la realización de una huelga amparada por distintos derechos constitucionales como pueden ser el derecho a la vida y a la integridad física, el derecho a la seguridad ciudadana, el derecho a la libre circulación por el territorio nacional, etc.

Ante esta situación, el legislador constitucional podría haber optado por alguna de las dos soluciones radicales del problema de colisión de derechos en función de sus propios criterios ideológicos, bien anteponiendo el interés de los trabajadores huelguistas sin someter a límite externo alguno el derecho de huelga, o bien anteponiendo por el contrario el interés de los ciudadanos usuarios de los servicios esenciales, prohibiendo el ejercicio de huelga en tales actividades.

Lejos de estas dos posturas extremas, la CE prefirió asumir una solución de compromiso a través del establecimiento de limitaciones para el ejercicio de ambos derechos, y así de acuerdo con el Art. 28.2 de la CE, los trabajadores en huelga en un servicio esencial, han de respetar el mantenimiento del mismo y renunciar a su paralización como máximo objetivo de la huelga, en tanto que los ciudadanos han de soportar por su parte que caso de huelga haya una actividad mínima, propia de su mero mantenimiento, sin que sea razonable esperar un funcionamiento normal de los mismos.

En defecto de una ley orgánica de regulación del derecho de huelga, que establezca esas garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, es el Art. 10.2 del DLRT una vez que ha sido depurado por el TC sin ningún pronunciamiento en contra, el punto de referencia obligado.

Así cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de servicios públicos o de inaplazable necesidad, y concurren circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios, pudiendo el gobierno, así mismo, adoptar las medidas de intervención adecuadas sin que ello suponga inconstitucionalidad.

- **Concepto de servicios esenciales.**

El Tribunal Constitucional no se enfrenta con el concepto de servicios esenciales de la comunidad hasta la sentencia del TC de 17 de julio de 1981 en un supuesto de huelga en el transporte ferroviario. En ella se construye el concepto a partir de una doble acepción: una amplia y otra estricta. Según la primera, de acuerdo con una primera idea, servicios esenciales son aquellas actividades industriales o mercantiles de las que derivan prestaciones vitales o esenciales para la vida de la comunidad. La estricta: un servicio no es esencial tanto por la naturaleza de la actividad que se despliega, como por el resultado que con dicha actividad se desprende, más concretamente, por la naturaleza de los intereses a cuya satisfacción, la prestación se endereza y en consecuencia para que el servicio sea esencial, deben ser esenciales los bienes e intereses satisfechos entendiendo por esta última los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos.

Su consecuencia inmediata es que no existe a priori ningún tipo de actividad productiva que por sí pueda ser considerada como esencial, y sólo lo serán aquellas que satisfacen derechos o bienes constitucionalmente protegidos y en la medida y con la intensidad con que los satisfagan (STC 51/1986). Por lo que es imprescindible ponderar las concretas circunstancias que concurren en la huelga, así como las necesidades del servicio y la naturaleza de los derechos y bienes constitucionalmente protegidos sobre los que aquella repercute (STC 8/1982 y STC 148/1993).

Esta construcción de ideas ha sido proyectada por el propio TC sucesivamente sobre diferentes servicios y actividades productivas entre los que destacan por su presencia el transporte público, por ejemplo: sobre el transporte ferroviario y el transporte aéreo podemos citar la STC 51/1986, sobre el transporte metropolitano de Madrid la STC 53/1986, sobre el suministro de energía eléctrica STC 8/1982, etc.

Ejemplos de actividades que han sido declaradas como esenciales:

- Dentro del sector de las Administraciones Públicas: la Administración de Justicia, las entidades gestoras y los servicios comunes de la Seguridad Social (INSS, INSALUD, INSERSO, Tesorería General de la Seguridad Social).

- En el sector de la energía: el abastecimiento de agua, gas, la electricidad, el petróleo, productos petrolíferos y estaciones de servicio.
- En el sector de la educación: todos los centros docentes públicos no universitarios dependientes del Ministerio de Educación.
- En el sector de las finanzas: el Banco de España y la fábrica nacional de moneda y timbre.
- En el sector de la sanidad: todos los hospitales públicos.
- En los transportes públicos y comunicaciones: el transporte por carretera, las autopistas de peaje, el transporte urbano de Madrid, RENFE, el transporte marítimo o aéreo, aeropuertos, servicio público telefónico, los servicios postales u de telecomunicaciones y la radio y televisión estatales.

El establecimiento de las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad, corresponde a la autoridad gubernativa (Art. 10.2 DLRT), es decir, aquellos órganos del Estado que ejercen directamente o por delegación las potestades de gobierno y que no responden genéricamente a la Administración Pública (SSTC 11/1981 y 26/1981).

• **La instancia decisoria: la Autoridad Gubernativa.**

El poder público interviene para obligar a un cierto número de trabajadores, a continuar el trabajo durante la huelga, con vistas a asegurar las prestaciones indispensables. Impide así el ejercicio de su derecho reconocido a los demás compañeros con lo que surgen siempre problemas.

En Alemania, Francia e Italia se utiliza un procedimiento análogo al nuestro, sin embargo en otros ordenamientos, por el contrario, se desconoce esta fórmula prefiriéndose el arbitraje, el periodo de reflexión o enfriamiento o de simple reanudación del trabajo.

En España aparece en 1978 por aplicación del Art. 10 del DLRT, habiendo dictado el Gobierno diversos Reales Decretos sobre el particular, hasta que la STC 33/1981 de 5 de noviembre, reconoció la competencia de las Comunidades Autónomas para designar los servicios mínimos en su ámbito comunitario.

• **Las garantías precisas para el mantenimiento de los servicios esenciales: el establecimiento de servicios mínimos.**

Las medidas han de ser adecuadas o idóneas para respetar simultáneamente el interés general de la sociedad y el interés colectivo de los huelguistas. El equilibrio entre ambos intereses debe buscarse teniendo en cuenta:

- Las circunstancias del caso.
- La diversidad de las medidas utilizables.
- La proporcionalidad de las medidas oportunas desde el preaviso a la militarización según las circunstancias del caso.

Para salvar ambos intereses, se debe acudir en primer lugar a las que no afecten al derecho de huelga como son la mediación, la conciliación, la concertación temporal del servicio y la autorregulación de las partes.

La expresión mantenimiento del servicio no equivale a pleno funcionamiento del mismo señala Baylos Grau. No se pretende la actividad normal del servicio, sino la cobertura mínima de las necesidades que tales servicios están encargadas de satisfacer.

Podría distinguirse entre servicios esenciales de la comunidad y servicios de reconocida e inaplazable necesidad, dos versiones consideradas normalmente análogas.

El nivel de prestación indispensable puede obtenerse con diversas fórmulas, siendo lo habitual el establecimiento de un servicio mínimo, junto a otras posibilidades como la subcontratación temporal del

servicio, la movilidad de los no huelguistas, la cobertura con personal contratado expresamente para sustituirlos, etc.

En España ha prevalecido en las dos últimas décadas la designación de servicios mínimos, pero va cobrando impulso la autorregulación de las partes a través de los distintos acuerdos-marco. Por ejemplo: Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003), BOE de 24 de febrero, suscrito por la CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, así como el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC 2005), de 7 de marzo del 2005 que ha sido prorrogado para el año 2006 por resolución de 31 de enero de 2006, publicada en el BOE el mes de febrero.

Tema 6. CIERRE PATRONAL

• Concepto y elementos.

El cierre patronal o lock out es la principal medida de conflicto de que dispone el empresario y consiste en la clausura temporal del centro de trabajo decidida unilateralmente por uno o varios empresarios, o por una o varias asociaciones de empresarios como medida de conflicto frente a sus trabajadores, quienes se ven imposibilitados para llevar a cabo su actividad laboral.

• Elementos:

- ◆ Se trata de una medida de conflicto patronal. Es un medio de presión unilateral utilizado por el empresario con el fin de decantar el conflicto existente del lado de sus intereses. No tiene la consideración de cierre patronal cualquier otra medida de clausura temporal del centro de trabajo que sea decidida por el empresario o por la Administración Pública que tenga una finalidad o una motivación distinta de la conflictiva.
- ◆ Consiste en la clausura temporal del centro de trabajo con la consiguiente prohibición del acceso al mismo para los trabajadores, provocándose de esta forma la imposibilidad de prestación del trabajo.

Por tanto el elemento característico del cierre patronal es la suspensión temporal de la actividad productiva acordada por el empresario y la consiguiente cesación del trabajo expresada o no mediante la clausura física del centro de trabajo.

• Clases de cierre patronal.

Desde el punto de vista del comportamiento del empresario, el cierre patronal puede ser de dos tipos:

- Cierre ofensivo: es aquel que es decidido por el empresario sin respuesta a una acción colectiva previa por parte de los trabajadores con la finalidad de modificar a su favor las condiciones laborales existentes hasta ese momento.
- Cierre defensivo o de respuesta: es el decidido por el empresario en apoyo de la propia posición en el conflicto, precisamente frente al comportamiento previo de los trabajadores.

Esta decisión tiene una importante trascendencia en relación con la actitud del ordenamiento jurídico respecto a la legalidad de lo que es la institución del cierre patronal.

• Tesis sobre la constitucionalidad del cierre.

¿Es constitucional el cierre patronal? El reconocimiento de que el cierre patronal no pasa de ser, la mayoría de las veces, una medida dirigida a hacer invariable la práctica de la huelga, explica realmente los recelos que suscitan a los distintos ordenamientos jurídicos que generalmente guardan silencio sobre su reconocimiento

constitucional sin que merezca tampoco una regulación legislativa. Así la Constitución Portuguesa de 1982 y la de 1989 se refiere al lock out tan solo para prohibirlo de modo expreso.

La aceptación del cierre patronal en el Derecho Comparado del cierre patronal, suele derivar a su reconocimiento por vía jurisprudencial y doctrinal (de los distintos estudiosos del Derecho). La aportación más importante en esta materia es la llamada Tesis o Principio de la Igualdad en las armas o también llamado de la paridad igualdad en la lucha, formulada de forma más elaborada por el Tribunal Federal de Trabajo de Alemania.

Esta tesis de la igualdad ha sido refutada de modo expreso por nuestro TC, nuestra CE de 1978 no contiene ningún precepto dedicado de modo particular al cierre patronal a diferencia del privilegiado reconocimiento que dedica al derecho de huelga en su Art. 28.2. Bien es cierto que recoge la CE el derecho, tanto de los trabajadores como de los empresarios, a adoptar medidas de conflicto colectivo (Art. 37.2 CE), pero señala seguidamente que la ley que regule el ejercicio de este derecho de huelga incluirá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

- Tesis Doctrinales sobre la Constitucionalidad del Cierre Patronal a partir del Art. 37.2 de la CE de 1978:
 - ♦ Licitud constitucional plena del cierre patronal: estos autores entienden que el cierre patronal era sin duda la medida conflictiva básica del lado de los empresarios tenida en cuenta por el legislador constituyente al abordar la redacción del Art. 37.2 y añaden que no tendría sentido en caso contrario la referencia de dicho precepto del Art. 37.2 a la necesidad de asegurar con las garantías precisas el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.
 - ♦ Ilícitud constitucional plena del cierre patronal: estos autores sostienen esta tesis por entender que el ejercicio del cierre atentaba esencialmente contra el reconocimiento constitucional al máximo nivel del derecho fundamental de huelga, vaciándolo en tal caso de contenido y añaden que el legislador constituyente no podía al mismo tiempo reconocer por un lado y de modo expreso un derecho fundamental a la huelga de los trabajadores y por otro legitimar, aunque sea de modo implícito un acto esencialmente contra la huelga como es el cierre patronal.
 - ♦ Licitud constitucionalmente solo de determinadas modalidades de cierre defensivo o de respuesta: según esta postura no todo cierre patronal recibe sanción constitucional al amparo del citado Art. 37.2 sino tan solo el cierre que pretende impedir comportamientos ilegítimos de los trabajadores en huelga, en caso de amenaza grave contra las personas y bienes de la empresa. Esta es precisamente la postura que ha mantenido el TC en su STC 11/1981 de 8 de abril.

• Los supuestos legales del cierre patronal.

El Art. 12 del DLRT contempla como causa genérica de cierre patronal, la de hacer frente a una huelga (lícita o ilícita) o a cualquier otra irregularidad colectiva en el régimen del trabajo.

Los cierres ofensivos quedan descartados como citaron las SSTC 191/1987 de 1 de diciembre y la 226/1988 de 28 de noviembre ya sea por solidaridad con otros compañeros en conflicto, ya para impedir una huelga anunciada o simplemente temida, ya sea cuando se prolonga más allá de la huelga o una vez que los obreros solicitaran la normalización del trabajo pues en estos últimos casos se convierte en cierre de contraataque.

Tampoco adquieren la consideración de derecho los cierres simulados bajo otra apariencia como cuando se restan de las vacaciones los días de huelga ilegal y se consideran de permiso no retribuido y desde luego carecen de aplicación las normas del DLRT cuando la simulación actúa al contrario y el cierre es el negocio

de cobertura pues el imputado a crisis económica aunque sea temporal no puede ser otra cosa que lock out ilícito.

Además, el DLRT exige la concurrencia en el conflicto de alguna de las siguientes motivaciones:

- Que exista un notorio peligro de violencia para las personas o daños graves para las personas (instalaciones, material de la empresa, equipos,).
- Cuando exista ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias o peligro cierto de que este se produzca.
- Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impida gravemente el proceso normal de la producción.

Así algunos autores ven posible el derecho de cierre aún en la ausencia de huelga, en contra de la premisa habitual de prohibición de cierre lícito de no mediar una huelga previa. Es requisito formal que el empresario comunique el acto de cierre a la autoridad laboral (delegación provincial o bien la delegación del Gobierno) en el término de 12 horas siguientes al cierre patronal y, según el Art. 64.1 del ET deberá informar también al empresario y a los representantes de los trabajadores previamente indicando los motivos.

• Causas, efectos y procedimiento de su ejercicio.

Causas:

Los empresarios podrán proceder al cierre patronal cuando concurra alguna de las siguientes causas:

- Cuando exista notorio peligro de violencia para las personas o daños graves para las cosas.
- En caso de ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquier otro centro de su dependencia o de que exista peligro cierto de que se produzca.
- Por inasistencia o irregularidades en el trabajo cuyo volumen impida gravemente el proceso normal de la producción.

Efectos:

- Si el cierre es legal: producirá respecto del personal afectado, los mismos efectos previstos para el derecho de huelga que son:
 - ◆ El ejercicio del derecho de cierre patronal no extingue la relación laboral.
 - ◆ Se entenderán suspendidos los contratos de trabajo mientras dure el cierre y los trabajadores no tendrán derecho a percibir salario de los días del cierre.
 - ◆ Los trabajadores afectados permanecerán en situación de alta especial en la Seguridad Social con suspensión de la obligación de cotizar tanto por parte de los empresarios como por parte de los trabajadores, sin que estos tengan derecho a la prestación por desempleo ni a la prestación por incapacidad temporal.
- Si el cierre es ilícito: el empresario incurrirá en sanción administrativa e incluso se le podrá exigir responsabilidad penal en caso de incurrir en el supuesto previsto en el Art. 222 del CP, todo ello sin perjuicio de la obligación empresarial de reabrir el centro de trabajo ilícitamente cerrado y de abonar a los trabajadores los salarios devengados durante el periodo de cierre ilegal.

Procedimiento del ejercicio del cierre patronal:

- El cierre patronal deberá ajustarse a las siguientes fases:

- ◆ Proceder al cierre del centro de trabajo al que podrá proceder el empresario si concurren algunas de las causas legales previstas en el Art. 12 del DLRT.
- ◆ Ha de comunicarse a la autoridad laboral por parte del empresario en el plazo de las 12 horas siguientes a la de haberse procedido al cierre.
- ◆ Reapertura del centro de trabajo que podrá realizarse de la siguiente forma:
 - ◇ A iniciativa del propio empresario habida cuenta de que el cierre patronal se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad normal de la empresa o para la remoción (renovación) de la causa que lo motivó.
 - ◇ A iniciativa de los propios trabajadores.
 - ◇ A requerimiento de la autoridad laboral en el plazo que ésta establezca, dando el empresario, pie a s personal a reintegrarse a la actividad laboral o en caso contrario, incurrirá en las sanciones previstas para el supuesto de cierre ilegal.

Tema 7. PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

• Concepto y sistemas.

Llamamos procedimientos de solución de conflictos a aquellos instrumentos técnicos específicamente diseñados por el ordenamiento jurídico para lograr la integración del conflicto.

Sólo se podrá hablar con propiedad de verdaderos procedimientos de solución cuando se esté ante soluciones previstas en el ordenamiento jurídico (es decir, que no se puede improvisar).

Los distintos tipos de procedimientos pueden encuadrarse dentro del siguiente esquema:

- **Sistemas de autocomposición:** (lo resuelven ellos mismos). En este tipo d sistemas, las propias partes en conflicto, son las que proveen directamente la solución del conflicto por medio de la negociación colectiva.
- **Sistemas de heterocomposición:** la solución del conflicto se realiza mediante la intervención de un tercero distinto de las partes en conflicto. Dentro de este sistema de heterocomposición podemos hablar de 3 procedimientos distintos:
 - **Arbitraje:** el tercero es el que decide, pone fin al conflicto mediante una resolución llamada laudo que tiene fuerza de obligar a las partes en los términos en que esté redactada esa resolución, es de obligado cumplimiento. El árbitro suelen ser personas técnicas en Derecho Laboral, inspectores de trabajo, abogados laboristas, estudiosos del Derecho.
 - **Mediación:** un tercero que ofrece propuestas o posibles soluciones a las partes en conflicto, pero sin que tenga valor decisorio que serán las partes, en definitiva, las que decidan o no la solución. No tiene carácter decisorio.
 - **Conciliación:** el tercero se limita a intentar la avenencia entre las partes con el fin de facilitarles la búsqueda de soluciones, pero sin entrar en la controversia, en el conflicto.
- **Sistemas de composición jurisdiccional:** el tercero está instituido formalmente por el Estado dentro de la organización judicial (un juez o magistrado) y será éste (el tercero) el que dicte la sentencia que ponga fin, solución al conflicto entre las partes. Cabe recurso de suplicación ante el TSJ, por eso es relativamente cierto, luego el TS y en ciertos casos el TC.
- **La regulación de los conflictos colectivos.**
- **Evolución normativa:**

El Estado Franquista inició sin andadura histórica prohibiendo el conflicto colectivo. El Fuero del Trabajo de 1938 (una especie de compendio de las leyes fundamentales de la persona, vigente hasta 1977) no dudaba en calificar como delitos de Lesa Patria (delitos que van contra el Estado, de lo dispuesto en las leyes) los actos colectivos que de algún modo perturben la normalidad de la producción o atenten contra ella.

Supeditando los factores productivos al supremo interés de la Nación, de esa forma, se le daba un golpe de

muerte a los derechos sindicales reconocidos por el ordenamiento jurídico con anterioridad a la Guerra Civil Española (1930–1934).

El conflicto laboral expulsado ideológicamente de los textos normativos del régimen político no desaparece, naturalmente, de la realidad social.

La puesta en marcha de los procesos de negociación colectiva al amparo de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 1958 pondrá de manifiesto la presencia generalizada de conflictos de trabajo en la sociedad española.

El Estado se ve forzado, entonces, a reconocer una cierta dimensión administrativa lícita del conflicto de trabajo, aceptando de modo implícito la existencia de intereses colectivos contrapuestos que es preciso solucionar. Así el Decreto 2354/1962 de 20 de septiembre procederá por vez primera, 25 años después de la declaración del Fuero del Trabajo (aún sin modificar), a regular lo que eufemísticamente se denominaba procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas del trabajo.

La jurisprudencia se encargaría, sin embargo, de reducir, a través de una interpretación, generalmente restrictiva de la norma, la escasa virtualidad liberalizadora del Decreto. Esta visión represiva de la conflictividad laboral permanecerá sustancialmente inalterable a pesar de que la Ley Orgánica del Estado hará decir al Fuero del Estado de 1967 que los actos ilegales, individuales y colectivos, que perturben de manera grave la producción o atenten contra ella, serán sancionados con arreglo a las leyes; significativa modificación ésta que al propio tiempo que elimina la solemnidad de la represión del conflicto, deja en manos del legislador ordinario buena parte de la decisión sobre la legalidad de los conflictos colectivos.

Con todo, la prohibición de la huelga, que se sigue reprimiendo penalmente pese a las modificaciones normativas, no deja de recordar diariamente, gracias a la interpretación jurisprudencial, la estabilidad de la situación.

Nada nuevo viene a aportar la promulgación del Decreto 1376/1970 de 22 de mayo que viene a sustituir a su antecedente de 1962, sin aportar ninguna desviación cualitativa; por otra parte, el Decreto Ley 5/1975 de 22 de mayo sobre Regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo, hacía depender el ejercicio de aquella de la superación de tal número de obstáculos que seguramente desnaturalizaban la institución que se convertía así en un remedo de huelga.

Ya en plena transición política, el RDL 17/1977 de 4 de marzo sobre las Relaciones de Trabajo (DLRT) abordará, entre otras, cuestiones como la regulación de la huelga (pretendidamente con el reconocimiento formal del Derecho a través de una reglamentación excesivamente restrictiva) y el conflicto colectivo como cauce separado de la huelga. El DLRT supone la regulación independiente del procedimiento de solución de conflictos colectivos al margen de la propia huelga frente a la solución unitaria que al respecto ofrecía el Decreto Ley 5/1975 de 22 de junio que procede a derogar.

- **El procedimiento de conflicto colectivo de trabajo: iniciación, tramitación y terminación.**

- Introducción:

La promulgación de la CE habría de determinar que buena parte de la doctrina considerara derogado el DLRT sobre relaciones de trabajo por su oposición al reconocimiento de los derechos constitucionales de huelga (Art. 28.2 de la CE) y de la adopción de medidas de conflicto colectivo (Art. 37.2 de la CE).

La Disposición Adicional 3ª del ET que procede a derogar de modo expreso tan sólo los Títulos III al VI del DLRT sin mencionar los Títulos I y II relativos respectivamente al derecho de huelga y a los conflictos colectivos de trabajo, amparaba de la mano de cierta jurisprudencia, la vigencia y aplicación del DLRT en

ciertas materias.

El recurso de inconstitucionalidad contra el DLRT presentado por 52 Diputados del Grupo Socialista (PSOE) del Congreso de los Diputados en resuelto por la STC 11/1981 de 8 de abril que estimó parcialmente el recurso, efectuando hasta 9 pronunciamientos de inconstitucionalidad de la norma y determinando su adecuación a la CE en lo restante.

La normativa del DLRT que regula los conflictos colectivos, concretamente en sus artículos 17 al 26, quedará, a raíz de su revisión por el Alto Tribunal plenamente ajustada a la legalidad constitucional, habiendo mantenido su vigencia hasta el presente, a pesar de haberse intentado en una ocasión su sustitución legislativa.

La solución de los conflictos colectivos de trabajo, aquellos que afecten a intereses generales de los trabajadores pueden tener lugar bien a través del procedimiento administrativo regulado en el Título II del DLRT, sin perjuicio de los cauces previstos por la autonomía colectiva mediante acuerdos específicos pactados entre distintas CCAA, o bien en el seno de la negociación colectiva ordinaria.

- **Iniciación:**

Según el Art. 18 del DLRT podrán iniciar el procedimiento de conflicto colectivo:

- ◆ Los representantes de los trabajadores por iniciativa propia o por instancia de sus representados. Los representantes de los trabajadores a estos efectos son los órganos de representación unitaria en la empresa o centro de trabajo (delegados de personal y comité de empresa), así como los sindicatos de los trabajadores (Art. 7 de la CE y Art. 2.2 de la LOLS) y en los órganos de representación sindical en la empresa, es decir, delegados sindicales (Art. 10.2 de la LOLS).

Reconocidos en general la capacidad y poder de representación del sindicato para promover un conflicto colectivo de trabajo, el TC dice que no basta con la simple condición de entidad sindical para que en cada caso concreto la relación jurídica procesal pueda quedar regularmente trabada, puesto que ha de tratarse de un sindicato al cual pueda reconocérsele una relación directa con lo que es objeto del litigio por su notoria implantación en el centro de trabajo al que el conflicto colectivo se refiera aunque a él no estén afiliados la totalidad de los trabajadores afectados por la resolución (STC 70/1982).

El TC habría de distinguir con posterioridad y antes de la publicación de la LOLS, el concepto de implantación del de representatividad o mayor representatividad sindicales (37/1983).

- ◆ Los empresarios o sus representantes legales: según el ámbito del conflicto. El planteamiento de un conflicto colectivo se formalizará por escrito ante el órgano correspondiente del Ministerio de Trabajo, que será la Dirección General de Trabajo (si es de ámbito nacional), la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma (si es de ámbito autonómico) y ante las Delegaciones Provinciales de Trabajo o Delegaciones del Gobierno (si es de ámbito provincial).

Este escrito deberá ser firmado y fechado y deberá contener los siguientes requisitos:

- ◆ Identificación de los sujetos en conflicto: nombre, apellidos y domicilio de los que presentan, plantean oficialmente el conflicto y de los trabajadores y empresarios que se vean afectados.
- ◆ Hechos sobre los que trata el conflicto.
- ◆ Peticiones concretas y detalladas que se formulen (por qué se plantea ese conflicto).

- ◆ Demás datos que se estimen convenientes que procedan.

- Tramitación del conflicto:

Dentro del plazo de 24 horas siguientes al día de la prestación del escrito de iniciación del procedimiento, la Autoridad Laboral remitirá copia del mismo a la parte frente a la que se plantee el conflicto (la otra parte) y convocará a ambas partes a comparecer ante ella (Autoridad Laboral), lo que tendrá lugar dentro de los 3 días siguientes, a partir de cuyo instante se intentarán las siguientes medidas de solución del conflicto:

- ◆ Conciliación: en la que la Autoridad Laboral intentará la avenencia entre las partes en dicha comparecencia.
- ◆ Arbitraje: las partes podrán designar a una o varios árbitros que dictarán un laudo, una resolución de obligado cumplimiento, dentro del término de los 5 días siguientes y que tendrá la misma eficacia que si hubiera sido acordado entre las partes.

- Terminación:

En su redacción originaria, el DRLT dejaba en manos de la Autoridad Laboral una decisión alternativa, si las partes no llegaban a un acuerdo, la Autoridad Laboral procedía de la siguiente forma:

- ◆ Si se trataba de un conflicto jurídico (que trata de discrepancias de interpretación de una norma ya existente) debía remitir las actuaciones (expediente) junto con su informe al Juzgado de lo Social, dando así origen al proceso de oficio de conflictos colectivos regulados por la LPL.
- ◆ Si el Conflicto era de carácter económico o también llamado de interés (los que tratan sobre la modificación de las condiciones de trabajo), entonces, la Autoridad Laboral dictaba un laudo de obligado cumplimiento resolviendo todas las cuestiones planteadas, sin embargo, el TC en la STC 11/1981 entendería que son inconstitucionales los artículos 25.b) y 26 del DLRT.

Así pues, el conflicto de carácter económico, no sustancial en el seno del procedimiento administrativo habrá de quedar por el momento pendiente de solución ante la imposibilidad constitucional de que la Administración Laboral resuelva por vía de laudo y la falta de jurisdicción para decidir este tipo de conflictos colectivos.

- **La comunicación administrativa al órgano judicial y el proceso de conflicto colectivo.**

La ocupación de la Autoridad Laboral al Juzgado a instancia de los sujetos legitimados para incoarlo (iniciar un procedimiento) es la que inicia de oficio el proceso especial de conflictos colectivos cuando se trata de conflictos jurídicos, debiendo contener además los requisitos generales de toda demanda (los hechos, los fundamentos de derecho) debe indicar además la designación general de los trabajadores y empresas afectadas por el mismo así como una breve referencia a los fundamentos de derecho de la pretensión formulada.

El proceso especial puede iniciarse mediante demanda que verse sobre la aplicación o interpretación de una norma, ya sea estatal ya sea convenida colectivamente, interpuesta por uno de los siguientes sujetos legitimados según el Art. 151 del LPL.

- Los sindicatos: cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
- Las asociaciones empresariales: (Art. 37.2.d) de la CE) cuyo ámbito de aplicación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior al de la empresa.
- Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores: cuando se trate

de conflictos de empresa o de ámbito inferior.

Así mismo, los sindicatos más representativos (los que alcancen más del 10% a nivel nacional y más del 15% a nivel autonómico de representantes en la empresa) las asociaciones empresariales legitimadas para negociar un convenio colectivo y los órganos de representación legal o sindical, podrán personarse como partes en el proceso aún cuando no lo hayan promovido siempre que su ámbito de actuación corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

Cuando el proceso haya sido promovido por los sujetos particulares mencionados, será requisito para su tramitación, para que sea admitido a trámite la demanda, el intento previo de conciliación ante el Servicio Administrativo correspondiente (generalmente el SMAC).

Lo acordado en conciliación tendrá la misma eficacia de obligar que un convenio colectivo estatutario, siempre que las partes ostenten la legitimación y cumplan los requisitos exigidos por el ET, deberán enviar copia de lo acordado a la Autoridad Laboral.

Una vez recibida la comunicación administrativa, el juez advertirá a la Autoridad Laboral de los posibles efectos, omisiones o imprecisiones que pudiera contener la comunicación a fin de subsanarse en el plazo de 10 días.

El proceso tendrá carácter urgente (LPL) y deberá tramitarse con preferencia sobre cualquier otros (como pueden ser asuntos de reclamaciones, de Seguridad Social, salarios,... que tardan generalmente 3 ó 4 meses), salvo que se traten sobre la tutela de la libertad sindical y de otros derechos fundamentales de la persona.

El órgano judicial citará a las partes para la celebración del acto del juicio que tendrá lugar dentro de los 5 días siguientes al de la admisión a trámite de la demanda.

La sentencia que tendrá que dictarse en los 3 días siguientes notificándosele a la Autoridad Laboral, será ejecutiva desde el momento en que se dicta, salvo que se interponga recurso contra la misma que deberá interponerse dentro de los 5 días siguientes.

Una vez firme la sentencia producirá efectos de cosa juzgada (ya que no se puede celebrar otro juicio por lo mismo, es decir, non bis in ídem) sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse y que traten sobre idéntico objeto, y los mismos sujetos y misma causa de pedir (non bis in ídem).