

BREBE INTRODUCCIÓN SOBRE EL DERECHO DE HUELGA

DEFINICIÓN DE HUELGA.

En el marco de las relaciones laborales, paro organizado de la producción llevado a efecto por un grupo de trabajadores con el fin de obligar al empresario a acceder a sus demandas salariales o de mejora de las condiciones laborales. A veces se emprende una huelga por motivos puramente políticos y no laborales. Por regla general, la huelga la convoca un sindicato. También se puede convocar una huelga para solidarizarse con los trabajadores de otro sector industrial.

NOTAS DEFINIDORAS DE LA HUELGA

- La huelga como paralización de la actividad laboral

Con independencia de su consideración constitucional y/o legal (como delito, libertad contractual o derecho), el ejercicio de la huelga implica la paralización total o parcial de la actividad laboral, es decir la suspensión del trabajo por una colectividad más o menos numerosa –a salvo que un ordenamiento jurídico permita incluir dentro del concepto de huelga otras formas de exteriorización del conflicto laboral (Ej.: boicots, manifestaciones, etc) que no impliquen necesariamente la inactividad en la prestación de servicios–.

El paro puede afectar a todos los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, o bien sólo a parte de los mismos, si bien me parece que no cabe desconocer (y lo planteo ahora para la reflexión sindical), que la eficacia de esta paralización del trabajo será tanto mayor cuanto más elevado sea el número de trabajadores que participen de forma consciente y voluntaria en la misma.

- Cese colectivo y concertado

La suspensión de la actividad ha sido planeada con anterioridad, a fin y efecto de presionar a la contraparte. De hecho en la mayor parte de regulaciones jurídicas del derecho de huelga en los distintos países se exige un trámite de preaviso como paso previo al inicio efectivo del conflicto. No obsta a esta afirmación la existencia de huelgas denominadas "espontáneas", ya sean dirigidas o no por las organizaciones sindicales, y que aparentemente se realizan al margen de cualquier concierto o planificación por parte de los trabajadores que participan en las mismas. Entiendo que en tales supuestos, y al margen de la inexistencia del cumplimiento de preaviso, también existe un momento en que las voluntades de los futuros huelguistas se aúnan para plantear sus reivindicaciones, y es en ese momento cuando ciertamente se da una "planificación del conflicto".

En cualquier caso, sí me parece importante subrayar en este punto que es factible que el objetivo perseguido en una huelga bien estructurada y ordenada, preferentemente convocada y dirigida por los sindicatos mayoritarios, se mantenga estable a lo largo de la misma. En cambio, en una huelga espontánea o no articulada, puede ocurrir que el objetivo primario planteado se vea alterado o modificado a lo largo de la misma, o bien que se consolide junto con la huelga y abandone la nota de espontaneidad que la caracterizó en su inicio.

NOTAS DEL DERECHO

Actualmente regulada por el RD 17/77, de 4 de marzo.

Para que una huelga sea legal, no puede contravenir lo establecido por ley o Convenio para su convocatoria y desarrollo. Son ilegales las motivadas por: móviles políticos y otros ajenos al interés profesional de los afectados; solidaridad o apoyo a causas que no afecten a dicho interés; o pretensión de alterar Convenio o

laudos en vigor.

La huelga comienza con una declaración de los trabajadores, sus representantes o las organizaciones sindicales implantadas en el ámbito laboral afectado.

Se comunicará a la empresa o empresas y a la autoridad laboral:

- Con 5 días naturales de antelación (10 en empresas que presten servicios públicos) expresando los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas en busca de acuerdo, la fecha de comienzo y composición del comité de huelga.
 - La huelga se realizará mediante la cesación del trabajo y la desocupación del centro.
 - Son, pues, actos ilícitos o abusivos las huelgas rotatorias, las de celo y las que intenten interrumpir la producción mediante la paralización de sectores estratégicos, así como cualquier alteración colectiva del trabajo distinta de la huelga.
 - El personal en huelga deberá respetar la libertad de los trabajadores que no la secunden y prestar los servicios necesarios para el mantenimiento de las instalaciones.
 - La empresa no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la huelga, ni sancionar más que a aquellos trabajadores que incurran en falta laboral.
- El Gobierno podrá acordar la prestación de servicios mínimos por los trabajadores.

TIPOS DE HUELGA:

Los trabajadores pueden convocar una huelga o llevar a cabo otro tipo de medida de fuerza con el fin de obtener mejoras en las condiciones laborales, como incrementos salariales o reducción de la jornada laboral, o para evitar un cambio desfavorable de las condiciones laborales, como una disminución de salarios. También se puede convocar una huelga para impedir que el empresario adopte medidas que los trabajadores consideran perniciosas y contrarias a sus intereses, como el despido injustificado de un trabajador. En Estados Unidos, se pueden convocar huelgas para forzar al empresario a reconocer un sindicato como interlocutor único en la negociación colectiva, forzándole a pactar un acuerdo de *closed shop*, práctica prohibida de forma terminante en Europa y en Latinoamérica. Las huelgas sólo se convocan en situaciones extremas, cuando se han agotado las vías de diálogo, o cuando el empresario se niega a aceptar una sentencia dictada por la magistratura de trabajo. Por otra parte, las huelgas de tipo político se suelen convocar para forzar al gobierno a aceptar determinadas demandas de los trabajadores, o como arma para derrocar a un gobierno durante una revolución.

EFFECTOS DE LA HUELGA:

- Suspensión de la relación laboral y del derecho al salario.
- Situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotizar y del derecho a la prestación por desempleo y por incapacidad temporal.

CIERRE PATRONAL

Los empresarios sólo podrán proceder al cierre en caso de huelga o de cualquier otra irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurren alguna de estas circunstancias:

- Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o daños graves para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que se produzca.
- Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo que impida gravemente la producción.

El cierre deberá ser notificado a la autoridad laboral en un plazo de 12 horas y producirá respecto del personal los mismos efectos que la huelga.

APROXIMACIÓN ECONÓMICA

• Para el trabajador

El conflicto laboral tiene, en primer lugar, unas *consecuencias económicas importantes para los huelguistas*. La pérdida temporal de la remuneración económica (salario a cambio de actividad, en términos de contraprestación contractual laboral regulada a través de la figura del contrato de trabajo) implica la desaparición de la única fuente de ingresos regular, al menos para la mayor parte de los huelguistas.

De ahí la importancia que posee el que las organizaciones sindicales se doten de *sistemas de "solidaridad financiera"* para los trabajadores en huelga, a fin de compensarles por la no percepción del salario. Tal solidaridad se articula a través de las cajas de resistencia, financiadas por las cuotas de los afiliados, y que les aseguran una remuneración económica equivalente a parte de su salario durante el período de huelga. Las cajas de resistencia suelen organizarse alrededor de las Federaciones sectoriales, si bien suele existir también una caja confederal para sostener a las categorías más débiles o los conflictos particularmente largos e intensos.

Es obvio que para poder acceder a estos fondos, el huelguista debe estar afiliado al sindicato –normalmente, además, con un período mínimo de antigüedad antes del inicio del conflicto– y la huelga debe haber sido convocada por la propia organización sindical. El examen empírico de importantes conflictos demuestra que, cuando mejor dotadas estén las cajas sindicales de resistencia, mayor será la posibilidad de prolongar durante largo tiempo un conflicto con perspectiva de resultados favorables, como lo demuestra la experiencia vivida en alguna ocasión en Alemania en el sector siderometalúrgico, por citar sólo un ejemplo significativo. Por el contrario, en aquellos países en que los sindicatos no se han dotado de instrumentos económicos con los que apoyar a sus afiliados durante el conflicto, las huelgas acostumbran a ser de corta duración.

• Para el empresario

Como he dicho antes, *desde el análisis empresarial la huelga tiene unos costes económicos importantes*, que no son sólo los estrictamente directos derivados de la pérdida de producción o actividad durante el tiempo que dure el conflicto. Piénsese también –especialmente si se trata de un conflicto de empresa– en la influencia que la huelga puede tener sobre la pérdida de clientela, que se desvía hacia otras empresas en donde el índice de conflictividad sea menor, o en la publicidad negativa que el conflicto le puede reportar delante de la opinión pública y la disminución de confianza de los hipotéticos inversores. Por no hablar ya del tiempo empleado por la dirección de la empresa, y más en concreto el área de personal y recursos humanos, en la gestión y resolución del conflicto, tiempo sin duda que hubiera sido necesario dedicar a otros menesteres.

De ahí la importancia de intentar evitar el conflicto abierto, acudiendo a todos los medios posibles para prevenir su exteriorización: negociación exhaustiva, intentos de conciliación y mediación, propuesta de arbitraje libremente aceptado por las partes, etc.

En todo caso, la propensión a inclinarse hacia el conflicto por parte de las organizaciones sindicales (además de la importancia que puede tener, como ya he apuntado, el modelo de unidad o pluralidad sindical imperante

en el país) variará según se encuentren una posición negociadora y dialogante por parte empresarial, o la contraria de una actitud intransigente y opuesta a la negociación (Ej.: negándose a negociar, impugnando la representatividad sindical, etc).

En cualquier caso, y más allá de las consideraciones que acabo de efectuar, me parece extremadamente difícil reducir el conflicto de trabajo a datos estrictamente económicos. Estos datos pueden constatar un hecho, el conflicto, y explicar algunas de sus consecuencias. Pero en modo alguno pueden penetrar en sus interioridades. Porque el conflicto, y su exteriorización a través de la huelga, es "un fenómeno sociológico de civilización".

ESTRATEGIAS DE LA HUELGA:

El principal objetivo táctico de una huelga consiste en interrumpir toda la producción de la empresa o la industria en cuestión. El medio más utilizado para conseguirlo, tras haber interrumpido el trabajo y haber abandonado el centro de trabajo, consiste en destinar piquetes de huelguistas ante la fábrica, para impedir que el empresario traiga trabajadores de otras explotaciones. A veces, los sindicatos tienen fondos reservados para apoyar las huelgas, de forma que pueden dar ayuda financiera a los huelguistas. En otros casos, los sindicatos en huelga piden ayuda a otros sindicatos o al resto de los trabajadores para que les apoyen en el plano económico.

Los huelguistas se consideran trabajadores de la empresa, aunque durante la huelga no trabajen, por lo que reaccionan con energía cuando el empresario intenta contratar a otros trabajadores para reemplazarlos. Esta práctica ha llegado a provocar violentos enfrentamientos entre huelguistas y trabajadores que no apoyan la huelga.

Otra técnica consiste en realizar una sentada: los trabajadores se sientan en el puesto de trabajo y se niegan a moverse hasta que no se resuelvan sus reivindicaciones. Esta técnica apareció en Estados Unidos durante la década de 1930 pero, al constituir una invasión de la propiedad privada del empresario, es considerada ilegal. No obstante es una técnica que se ha mostrado muy eficiente en múltiples ocasiones.

REAL DECRETO-LEY 17/1977, DE 4 DE MARZO, SOBRE RELACIONES DE TRABAJO. (LEY DE HUELGA)

(BOE núm. 58 de 9 de marzo de 1977)

La regulación de las relaciones de trabajo en nuestro derecho vigente, responde a una concepción política intervencionista que, evidentemente, ha propiciado toda una larga etapa de importantes avances sociales. el nuevo marco político hacia el que aceleradamente discurre la nación, aconseja una profunda reforma normativa, inspirada en el principio de liberalización de las relaciones de trabajo, en consonancia con los sistemas jurídicos imperantes en los países de Europa occidental de nuestro mismo contexto cultural. a ello obedece el conjunto de normas que integran el presente real decreto-ley, que aborda los aspectos institucionales de inaplazable actualización, sin desconocer la necesidad de completar su configuración en consonancia con el desarrollo del proceso de reforma de las estructuras sindicales.

I. LA HUELGA:

El Decreto-ley cinco/mil novecientos setenta y cinco, de veintidós de mayo, sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo, supuso una etapa importante en la evolución histórica de la legislación laboral, en cuanto que consagro la legitimidad del recurso a la huelga, siempre que se observaran los requisitos de fondo y de forma que el propio texto legal contenía.

La huelga, como fenómeno social, que durante años había constituido delito, pasaba a una etapa de libertad.

La trascendencia del nuevo sistema aconsejaba, por razones de elemental prudencia, tanto el establecimiento de un procedimiento riguroso para la legítima utilización de tal recurso, como la fijación de determinadas limitaciones. Así la huelga ni podía exceder el ámbito de la empresa, ni podía tener lugar, por razones de solidaridad, ni afectar a empresas encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad.

Los presupuestos indicados y la dinámica social, acentuada como consecuencia de los cambios políticos últimamente experimentados, ponen de relieve la necesidad de sustitución de las normas vigentes por otras en las que quede consagrada la huelga como derecho, se aligere el procedimiento para su ejercicio y se fijen sus límites en las fronteras que marque la salvaguardia de los intereses superiores de la comunidad.

Concurrentemente con ello se suprime en la nueva regulación la fase previa de obligatoria y oficial negociación; son los trabajadores quienes podrán decidir, sin necesidad de apurar otras instancias, el cuando de la cesación concertada de trabajo, subsistiendo, como es obvio, la necesidad del preaviso.

En el aspecto sustantivo se resaltan como modificaciones mas trascendentes:

- El reconocimiento de la posibilidad de huelga de empresas encargadas de servicios públicos, lo que conlleva la necesaria modificación del artículo doscientos veintidós del código penal.
- Al enunciar taxativamente los supuestos de ilicitud, se presupone, salvo en ellos, la licitud de la huelga.
- El reconocimiento del comité de huelga como órgano de representación de los trabajadores en conflicto.
- La regulación de los efectos de la huelga en la relación jurídica de la seguridad social.
- El cierre patronal, solo valido el de respuesta, no precisa de autorización administrativa, lo que supone la atribución a la jurisdicción laboral del enjuiciamiento de la licitud o ilicitud del mismo y de sus efectos.

CAPITULO I

La huelga

Artículo uno.– El derecho de huelga, en el ambito de las relaciones laborales, podrá ejercerse en los términos previstos en este Real Decreto–ley. **(Véase el artículo 8.1 d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 19 de diciembre de 1966)**

Artículo dos.– Son nulos los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga. **(Artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores)**

Artículo tres.–

Uno. La declaración de huelga, cualquiera que sea su ambito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso, en tal sentido, en cada centro de trabajo.

Dos. Están facultados para acordar la declaración de huelga:

a) Los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la que habrán de asistir al menos el setenta y cinco por ciento de los representantes, se levantara acta, que deberán firmar los asistentes.

b) Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, cuando el veinticinco por ciento de la plantilla decida se someta a votación dicho acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de esta se hará constar en acta.

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

La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de esta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.

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

Artículo cinco.– Solo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto.

La composición del comité de huelga no podrá exceder de doce personas.

Corresponde al comité de huelga participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto.

Artículo seis.

Uno. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.

Dos. Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario. **(Véanse los artículos 45.1 l), 48.1 y 52.d) del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980)**

Tres. El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la seguridad social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria. **(Véanse al respecto las Ordenes de 30 de abril de 1977 (BOE núm.116, de 16 de mayo) y 30 de julio del mismo año (BOE núm. 164, de 11 de julio) que desarrollan el precepto anotado; véase, asimismo, la Resolución de 5 de marzo de 1985 (BOE núm. 63, de 13 de marzo).**

Cuatro. Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.

Cinco. 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 apartado número siete de este artículo.

Seis. Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.

Siete. El comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.

Artículo siete.–

Uno. El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, 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.

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

Artículo ocho.–

Uno. Los convenios colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho.

Dos.– Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el Comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos Comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquella. el pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.

setenta y siete de la ley de contrato de trabajo, si bien excluyendo la ineptitud que, por no llevar aparejada culpabilidad, se incluye como causa suficiente del segundo. se regula para este la institución del preaviso y se consagra, para ambos, las garantías en favor de los representantes del personal, cuya readmisión, en el supuesto de improcedencia, se impone con carácter forzoso.

La nueva regulación del despido consagra, en todo caso, el carácter causal del mismo, con rechazo, por tanto, del despido libre.

Reestructuración de plantillas

La liberalización de las relaciones colectivas de trabajo, con la consiguiente potenciación de la negociación colectiva, hace conveniente permitir, como contenido de la misma, la fijación de nuevos procedimientos, cuantía de indemnización y prelación en la reestructuración de plantillas por causas económicas o tecnológicas y asimismo la agilización del procedimiento establecido reglamentariamente cuando exista acuerdo entre las partes.

En su virtud, a propuesta del consejo de ministros en su reunión del día cuatro de marzo de mil novecientos setenta y siete, en uso de la autorización que me confiere el artículo trece de la ley constitutiva de las cortes, texto refundido de las leyes fundamentales, aprobado por decreto setecientos setenta y nueve/mil novecientos sesenta y siete, de veinte de abril, y oída la comisión a que se refiere el apartado primero del artículo doce de la citada ley,

Artículo nueve.– La inspección de trabajo podrá ejercer su función de mediación desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto.

Artículo diez.– El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las

consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un periodo máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. El incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 15 y 16.

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier genero de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. el gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.

Artículo once.– La huelga es ilegal:

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

CAPITULO II

Cierre patronal

Artículo doce.–

Uno. Los empresarios solo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualesquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concorra alguna de las circunstancias que siguen:

- a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que esta se produzca.
- c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

Dos. El cierre patronal, efectuado dentro de los términos establecidos en el presente real decreto-ley, producirá respecto al personal afectado los efectos previstos en los párrafos uno, dos y tres del artículo seis del mismo.

Artículo trece.–

Uno. El empresario que al amparo de lo prevenido en el artículo anterior procediera al cierre del centro de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral en el termino de doce horas.

Dos. El cierre de los centros de trabajo se limitara al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la

actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.

Artículo catorce.– El empresario que hubiera acordado el cierre del centro de trabajo al amparo de lo prevenido en el artículo doce y que no lo hubiera reabierto a iniciativa propia o a instancia de los trabajadores, deberá hacerlo, dando opción a su personal a reintegrarse a la actividad laboral, cuando fuera requerido a tales fines por la autoridad laboral, en el plazo que establezca el propio requerimiento, incurriendo en caso contrario en las sanciones previstas en el artículo quince.

CAPITULO III

Sanciones

Artículo quince.– El empresario que procediera al cierre del centro de trabajo, salvo en los supuestos previstos en el artículo doce, será sancionado en la forma y por los órganos que establece el artículo treinta y tres de la Ley de Relaciones Laborales. **(En la actualidad Ley 8/1988 de 7 de abril (BOE núm. 91, de 15 de abril), sobre infracciones y sanciones administrativas en el orden social, que derogó el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980. El artículo 52 de la citada Ley 8/1988 se modificó por Ley 31/1991, de 30 de diciembre (Disposición adicional 27ª)).**

Las sanciones que establece dicho artículo se entienden sin perjuicio de la obligación empresarial de reabrir el centro de trabajo ilícitamente cerrado y de abono a los trabajadores que hayan dejado de prestar sus servicios como consecuencia del cierre del centro de trabajo los salarios devengados durante el periodo de cierre ilegal.

Artículo dieciséis.–

Uno. Los trabajadores que participaren en huelga ilegal o cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo, incurrirán en la falta prevista en el apartado j) del artículo treinta y tres de este real decreto-ley. **(Que ha sido derogado por la disposición final tercera, 15, del Estatuto de los Trabajadores. Véase el artículo 54 del citado Estatuto.)**

Dos. Los trabajadores que, de acuerdo con el artículo seis, párrafo siete, fuesen designados para el mantenimiento de los servicios previstos y se negasen a ello, incurrirán en la causa justa de despido establecida en el apartado k) del artículo treinta y tres del presente real decreto-ley **(Que ha sido derogado por la disposición final tercera, 15, del Estatuto de los Trabajadores. Véase el artículo 54 del citado Estatuto)**, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran.

II. CONFLICTOS COLECTIVOS:

El reconocimiento del derecho de huelga y la agilización del procedimiento para su ejercicio, suprimiendo el trámite previo de oficial y necesaria negociación, conlleva la total derogación del decreto-ley cinco/mil novecientos setenta y cinco, de veintidós de mayo, sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo, que contiene no solo la normativa aplicable a la huelga laboral en el mismo consagrada, sino también el procedimiento de solución, por arbitraje estatal, de los conflictos colectivos de trabajo. Ello aconseja la autónoma regulación de este último procedimiento, el que debe mantenerse cuando las partes deseen utilizar tal medio de solución.

Una característica importante es que la mayor parte de esos conflictos están dirigidos por grupos u organizaciones sindicales ajenos –cuando no radicalmente contrarios– al sindicalismo confederal mayoritario. Y han usado métodos de actuación que en más de una ocasión ponían en tela de juicio, a mi entender, la concepción básica de lo que fue en sus orígenes y debe seguir siendo el ejercicio del derecho de huelga: *instrumento básico de los trabajadores para obtener sus reivindicaciones, uniéndose en la solidaridad al mayor número posible de asalariados y nunca enfrentándose entre sí.*

Una vez superadas las organizaciones mayoritarias en sus planteamientos, la radicalización exacerbada del conflicto sitúa a la mayor parte de usuarios-trabajadores como sujetos directamente afectados . Pero no se achaquen todas las culpas a una determinada forma de entender la lucha sindical, ya que las direcciones de las empresas públicas afectadas, cuyas actuaciones han contribuido en más de una ocasión a exacerbar el conflicto, tienen una elevada carga de responsabilidad. También ellas deben reflexionar sobre las actuaciones que han propiciado el surgimiento de los movimientos corporativos o radicalizados, y deben llevar a cabo una política empresarial que los evite de forma total y absoluta.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo diecisiete.-

Uno. La solución de situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores podrá tener lugar por el procedimiento de conflicto colectivo de trabajo que se regula en este título.

Dos. Cuando los trabajadores utilicen el procedimiento de conflicto colectivo de trabajo no podrán ejercer el derecho de huelga.

Tres. Declarada la huelga, podrán, no obstante, los trabajadores desistir de la misma y someterse al procedimiento de conflicto colectivo de trabajo.

Artículo dieciocho.-

Uno. Solo podrán instar la iniciación de conflicto colectivo de trabajo.

a) Los representantes de los trabajadores en el ambito correspondiente al conflicto, por iniciativa propia o a instancia de sus representados.

b) Los empresarios o sus representantes legales, según el ambito del conflicto.

Dos. Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancia de los empresarios, y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, se suspenderá dicho procedimiento, archivándose las actuaciones.

Artículo diecinueve.- La competencia para conocer de los conflictos colectivos de trabajo corresponde, según su naturaleza:

a) Al delegado de trabajo de la provincia en que se plantea el conflicto. la dirección general de trabajo será competente en los conflictos colectivos laborales que afecten a trabajadores de varias provincias.

b) Al orden jurisdiccional laboral, de acuerdo con lo establecido en esta disposición y en la ley de procedimiento laboral.

Artículo veinte.- No podrá plantearse conflicto colectivo de trabajo para modificar lo pactado en convenio colectivo o establecido por laudo.

CAPITULO II

Procedimiento

Artículo veintiuno.- El planteamiento de conflicto colectivo de trabajo se formalizara por escrito, firmado y

fechado, en el que consten nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo planteen y determinación de los trabajadores y empresarios afectados; hecho sobre los que verse el conflicto, peticiones concretas que se formulen, así como los demás datos que procedan.

Artículo veintidós.– El escrito a que se refiere el artículo anterior habrá de presentarse ante la delegación de trabajo de la provincia en que se plantee el conflicto. cuando el conflicto afecte a trabajadores de varias provincias, dicho escrito será presentado ante la Dirección General de Trabajo.

Artículo veintitrés.– En las veinticuatro horas siguientes al día de la presentación del escrito citado en el artículo veintiuno, la autoridad laboral remitirá copia del mismo a la parte frente a la que se plantee el conflicto y convocará a las partes de comparecencia ante ella, la que habrá de tener lugar dentro de los tres días siguientes.

Artículo veinticuatro.– En la comparecencia, la autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes. los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de las representaciones de cada una de las mismas. dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

Las partes podrán designar a uno o varios árbitros. en tal caso, estos, que cuando sean varios habrán de actuar conjuntamente, deberán dictar su laudo en el término de cinco días. la decisión que adopten tendrá la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo entre las partes.

Artículo veinticinco.– Si las partes no llegaran a un acuerdo, ni designaren uno o varios árbitros, la autoridad laboral procederá del siguiente modo:

a) Si el conflicto derivara de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, remitirá las actuaciones practicadas, con su informe, a la magistratura de trabajo, que procederá conforme a lo dispuesto en la ley de procedimiento laboral.

b) Si el conflicto se planteara para modificar las condiciones de trabajo, la autoridad laboral dictará laudo de obligado cumplimiento, resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas.

Artículo veintiséis.– Los laudos de obligado cumplimiento, que habrán de ser dictados en el término de los cinco días siguientes a la fecha de comparecencia, adoptarán la forma de resolución fundada y decidirán de modo claro y preciso, tanto respecto de las cuestiones que se hubiesen planteado en el escrito inicial como de las suscritas en la comparecencia de las partes relacionadas con el conflicto. Estos laudos tendrán fuerza ejecutiva inmediata. podrán ser recurridos en alzada ante la autoridad laboral de grado superior, de conformidad con el artículo ciento veintidós de la ley de procedimiento administrativo. una vez agotada la vía gubernativa podrán ser impugnados ante la jurisdicción competente

III. CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO:

El reconocimiento del derecho de huelga impone la aprobación simultánea de determinadas modificaciones en la vigente ley treinta y ocho/mil novecientos setenta y tres, de diecinueve de diciembre, de convenios colectivos sindicales de trabajo, con el fin de armonizar sus disposiciones con la nueva situación creada.

La legitimación de la huelga como acción de apoyo a reivindicaciones colectivas laborales y la concepción del convenio como auténtico instrumento de paz social, obliga, de una parte, a consagrar, con carácter general, la imposibilidad de establecer nuevo convenio, vigente otro del mismo o distinto ámbito; así como a permitir la huelga, sin perjuicio de otros cauces de solución previstos en la presente disposición, durante la negociación; eliminar la decisión arbitral obligatoria, liberalizando el marco de las relaciones colectivas laborales, y suprimir el incremento automático en las prorrogas por falta de denuncia.

CAPITULO I

Artículo veintisiete.– Los artículos quinto, sexto, duodécimo, decimoquinto, decimosexto y decimoctavo de la ley treinta y ocho/mil novecientos setenta y tres, de diecinueve de diciembre, de convenios colectivos de trabajo, quedan redactados en los siguientes términos:

"Artículo quinto. Los convenios colectivos pueden afectar:

Uno. A una sola empresa, cualquiera que sea el número de sus trabajadores, tanto si desenvuelve su actividad en una sola provincia o en varias, o a un centro de trabajo, cuando sus propias características lo hiciesen necesario.

Dos. A un grupo de empresas definidas por sus especiales características, tanto si son de ámbito nacional, interprovincial, comarcal o local.

Tres. A la totalidad de las empresas regidas por una reglamentación u ordenanza laboral, en los ámbitos a que se refiere el número anterior.

Artículo sexto.

Los convenios colectivos tienen fuerza normativa y obligan, por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores representados comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Durante la vigencia de un convenio y hasta tres meses antes de la terminación de la misma no podrá negociarse otro convenio concurrente.

Artículo duodécimo.

Las partes deberán negociar desde la iniciación al final de las deliberaciones, bajo los principios de la buena fe y de la recíproca lealtad.

Si los empresarios empleasen dolo, fraude o coacción, directa o indirectamente, respecto de la otra parte, o dejaran de asistir a las deliberaciones, se darán por terminadas estas y se remitirán las actuaciones a la autoridad laboral, que dará a las mismas el trámite de conflicto colectivo, salvo que los trabajadores opten por ejercer el derecho de huelga.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la conducta de los empresarios antes indicada será considerada como infracción del ordenamiento laboral, sancionándose a los responsables de acuerdo con la legislación vigente en esta materia.

La autoridad laboral podrá suspender la negociación de los convenios colectivos por plazo de hasta seis meses, con prórroga automática del convenio anterior, si por los trabajadores se emplease dolo, fraude, o coacción, directa o indirectamente, respecto de la otra parte. La huelga ilícita o cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo se entenderá, en todo caso, constitutiva de coacción; por el contrario; el ejercicio del derecho de huelga en los términos establecidos en su legislación específica no se estimará coacción a los efectos de este artículo.

Artículo decimoquinto.

Uno. Si las partes no llegasen a un acuerdo en la negociación de un convenio colectivo, podrán designar uno o varios árbitros, que actuarán conjuntamente. La decisión que estos adopten tendrá la misma eficacia que si

hubiese habido acuerdo de las partes.

En el caso de que no hubiese habido acuerdo directo ni decisión derivada de arbitraje voluntario, se podrá acudir al procedimiento de conflictos colectivos de trabajo, si no se ejerciera el derecho de huelga.

Artículo decimosexto.

Los convenios colectivos se entenderán prorrogados en sus propios términos de año en año si no se denunciaran por cualquiera de las partes en el plazo previsto en el artículo undécimo.

Artículo decimoctavo.

La interpretación, con carácter general, de los convenios colectivos esta atribuida a la autoridad laboral competente, visto el informe que la comisión paritaria elevara con las actuaciones a que se refiere el artículo undécimo, todo ello sin perjuicio de lo establecido respecto al orden jurisdiccional laboral en la legislación sobre conflictos colectivos de trabajo.

El conocimiento y resolución de las contiendas que la aplicación de los convenios colectivos suscite entre partes corresponde a la magistratura de trabajo.

La vigilancia del cumplimiento de lo establecido en los convenios colectivos es de la competencia de la inspección de trabajo."

IV. LIMITACIÓN DE LA REGULACIÓN ESTATAL POR RAMAS DE ACTIVIDAD DE LAS CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO:

La necesidad, cada vez mas ineludible, de agilizar el régimen de las relaciones plurales de trabajo y de potenciar la relación jurídica colectiva en cuanto fuente de producción del derecho laboral, aconseja suprimir el dualismo sobre fijación de condiciones mínimas de trabajo por actividades económicas o por empresas, que se contiene en la ley de convenios colectivos sindicales de trabajo y en la de reglamentaciones laborales, reduciendo por tanto la utilización del procedimiento de la ley de dieciséis de octubre de mil novecientos cuarenta y dos a aquellos sectores de producción y demarcaciones territoriales en los que no existen convenios colectivos.

Es de señalar que este cambio en el sistema normativo de las condiciones mínimas de trabajo por ramas o sectores de actividad no comporta la derogación de las reglamentaciones y ordenanzas laborales en vigor, que han de subsistir hasta que en los nuevos convenios colectivos que se concierten en el sector o rama de que se trate con posterioridad a la fecha de iniciación de los efectos de este real decreto-ley, se sustituya lo dispuesto en aquellas.

CAPITULO I

Limitación de la regulación estatal, por ramas de actividad, de las condiciones mínimas de trabajo

Artículo veintiocho.– La regulación, por rama de actividad, de las condiciones mínimas a que hayan de ajustarse las relaciones laborales, que corresponde al Ministerio de Trabajo, conforme dispone la ley de dieciséis de octubre de mil novecientos cuarenta y dos, solo podrá tener lugar para aquellos sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en los que no exista convenio colectivo de trabajo.

Artículo veintinueve.– Las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales actualmente en vigor continuaran rigiendo en aquellas de sus disposiciones que no sean sustituidas por lo pactado en convenio colectivo, suscrito a su vencimiento y con posterioridad a la fecha de iniciación de los efectos de este real

decreto–ley

V. EL DESPIDO:

La necesidad de llevar a efecto una acomodación conjunta y correlativa del contenido de las normas sobre relaciones colectivas de trabajo que establece el presente real decreto–ley, con el despido individual, aconseja una nueva regulación del mismo, siguiendo los criterios señalados al respecto por la O.I.T. y teniendo en cuenta los imperantes en los países de la comunidad económica europea.

Se contemplan dos tipos diferenciados del despido individual: el de carácter disciplinario y el derivado de la capacidad profesional del trabajador o de necesidades de funcionamiento de la empresa. Con respecto al primero, se ha estimado oportuno mantener, en su actual redacción, las causas justas que enumera el artículo

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo treinta.–

Uno. El despido se regirá por lo prevenido en el presente real decreto–ley, cualquiera que sea la condición del trabajador afectado.

Dos. La extinción, suspensión o modificación de las relaciones juridico–laborales por causas tecnológicas o económicas y la regulación sectorial del empleo se regirán por las normas específicas en esta materia.

Artículo treinta y uno.–

Uno. Solamente podrá tener lugar el despido cuando exista causa relacionada con la conducta del trabajador o con circunstancias objetivas derivadas de la capacidad profesional del mismo o de necesidades del funcionamiento de la empresa.

Dos. Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende, sin perjuicio de la facultad de las partes, de unilateralmente dar por terminada la relación de trabajo durante el periodo de prueba.

Artículo treinta y dos.– En ningún caso tendrán la consideración de causa justa para el despido las siguientes:

- a) La pertenencia a una asociación sindical o la participación en las actividades legales de la misma.
- b) Ostentar la condición de representante de los trabajadores, o la actuación en dicha calidad, dentro de lo establecido en el ordenamiento jurídico.
- c) La representación de quejas o intervención en procedimientos seguidos frente al empresario por supuesto incumplimiento por este de normas laborales o de seguridad social.
- d) La raza, color, sexo, estado matrimonial, religión, opinión política u origen social.

CAPITULO II

Despido disciplinario

Artículo treinta y tres.– Son causas justas para el despido, relacionadas con la conducta del trabajador, las

siguientes:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia a los reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las leyes.
- c) Los malos tratamientos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración al empresario, a las personas de su familia que vivan con el, a sus representantes o a los jefes o compañeros de trabajo.
- d) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas.
- e) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.
- f) Hacer negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización del empresario.
- g) La embriaguez, cuando sea habitual.
- h) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador y sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
- i) Cuando el trabajador origine frecuentemente riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo.
- j) La participación activa en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo.
- k) La negativa, durante una huelga, a la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.

Artículo treinta y cuatro.–

Uno. El despido podrá ser acordado por el empresario, sin mas requisito formal que comunicarlo por escrito al trabajador, haciendo constar los hechos que lo motivan y la fecha de sus efectos.

Dos. Cuando el despido afecte a trabajadores que ostenten cargo electivo de carácter sindical será preceptivo, antes de su comunicación al interesado, ponerlo en conocimiento de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.

Artículo treinta y cinco.– El trabajador, sin previa conciliación sindical, podrá reclamar, ante la magistratura de trabajo, contra el despido acordado por el empresario, debiendo hacerlo, en todo caso, dentro del plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente a aquel en que hubiera tenido lugar, prorrogable por otros tres si el lugar de trabajo fuera distinto a la localidad en que la magistratura resida, siendo el citado plazo de caducidad a todos los efectos.

Artículo treinta y seis.– El despido disciplinario será procedente cuando quedare acreditada la concurrencia de la causa justa alegada por el empresario en la comunicación escrita a que se refiere el artículo treinta y cuatro. Será improcedente el despido, en los demás casos.

Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el artículo treinta y cuatro del presente real

decreto-ley, el despido será nulo, pudiendo hacer el magistrado de trabajo tal declaración de oficio.

El despido nulo producirá los mismos efectos que el despido improcedente.

Artículo treinta y siete. –

Uno. El despido procedente produce la extinción de la relación laboral, sin derecho por parte del trabajador de indemnización alguna.

Dos. Cuando el despido sea improcedente, el trabajador tendrá derecho a ser readmitido por el empresario en las mismas condiciones que regían antes de producirse aquel, así como al pago del salario dejado de percibir desde que se produjo el despido hasta que la readmisión tenga lugar.

Tres. Si el empresario no procediera a la readmisión en debida forma, el magistrado de trabajo sustituirá la obligación de readmitir por el resarcimiento de perjuicios y declarará extinguida la relación laboral; en tal caso, la indemnización complementaria por salarios de tramitación alcanzará hasta la fecha de tal extinción.

Cuatro. La indemnización por resarcimiento de perjuicios será fijada por el magistrado de trabajo, a su prudente arbitrio, teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador en la empresa, condiciones del contrato de trabajo que se extingue, posibilidades de encontrar nueva colocación adecuada, dimensión y características de la empresa y circunstancias personales y familiares del trabajador, especialmente las de ser titular de familia numerosa, mayor de cuarenta años o minusvalido. La cantidad resultante no podrá ser inferior a dos meses de salario por año de servicio, ni exceder de cinco anualidades.

Cinco. En los casos de empresas que ocupen menos de veinticinco trabajadores fijos, el magistrado de trabajo, a su prudente arbitrio, podrá rebajar el tope mínimo establecido en el párrafo anterior en razón a las circunstancias concurrentes.

Seis. Cuando el trabajador cuyo despido se declare improcedente ostente cargo electivo de carácter sindical, la obligación del empresario de readmitir deberá cumplirse en sus propios términos sin posibilidad de sustitución sin resarcimiento de perjuicios, salvo acuerdo voluntario de las partes.

Artículo treinta y ocho. – Si la causa alegada por el empresario para el despido, si bien no suficiente para tal sanción, mereciere otra de menor entidad, por ser constitutiva de falta grave o leve, el magistrado de trabajo determinará en la sentencia la sanción adecuada a la falta cometida, a fin de que, en su caso, pueda ser impuesta por el empresario, sin perjuicio de condenar al mismo a la readmisión y al pago de la indemnización complementaria, conforme establece el artículo anterior.

CAPITULO III

Despido por circunstancias objetivas derivadas de la capacidad del trabajador o necesidades de funcionamiento de la empresa

Artículo treinta y nueve. –

Uno. Por circunstancias objetivas, fundadas en la capacidad profesional del trabajador o en las necesidades de funcionamiento de la empresa, constituyen causa suficiente para el despido las siguientes:

a) La ineptitud del trabajador, originaria o sobrevenida.

b) La falta de adaptación del mismo a las modificaciones tecnológicas del puesto de trabajo del mismo a las modificaciones siempre que fuese adecuado a su categoría profesional.

c) La necesidad de amortizar individualmente un puesto de trabajo cuando no proceda utilizar al trabajador afectado en otras tareas.

d) Las faltas, aun justificadas, de asistencia de trabajo, cuando fueren intermitentes, superen en un año el treinta por ciento de las jornadas y no respondan a accidente o enfermedad que produzcan incapacidad continuada de larga duración.

Dos. Cuando la amortización del puesto de trabajo prevista como causa suficiente en el apartado c) del párrafo anterior afecte a un conjunto de trabajadores, habrá de seguirse el procedimiento de regulación de empleo conforme a las normas específicas del mismo.

Artículo cuarenta.-

Uno. La adopción del acuerdo de despido al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación por escrito al trabajador del despido, en la que se haga constar fecha de sus efectos y causa que lo motivan.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita a que se refiere el apartado anterior, la indemnización que establece para el despido procedente el artículo cuarenta y cuatro.

c) Concesión de un plazo de preaviso, cuya duración, computada desde la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado a) hasta la extinción del contrato, habrá de ser, como mínimo, la siguiente:

- Un mes para los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a un año.
- Dos meses cuando la antigüedad del trabajador en la empresa sea superior a un año y no alcance los dos.
- Tres meses para los trabajadores con mas de dos años de antigüedad.

Dos. Cuando el despido tenga la condición de cargo electivo de carácter sindical, el empresario, antes de comunicar el despido al interesado, habrá de ponerlo en conocimiento de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.

Artículo cuarenta y uno.- Durante el periodo de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

Artículo cuarenta y dos.- Será de aplicación a los despidos regulados en este capítulo lo dispuesto en el artículo treinta y cinco de este Real Decreto-ley.

Artículo cuarenta y tres.- El despido, acordado al amparo de lo establecido en el artículo treinta y nueve, será procedente cuando quedara acreditada la certeza de la causa alegada por el empresario en la comunicación escrita a que se refiere el apartado a) del párrafo uno del artículo cuarenta. será improcedente en los demás casos.

Quando el empresario incumpliere los requisitos establecidos en el artículo cuarenta, el despido será nulo, pudiendo el magistrado de trabajo hacer tal declaración de oficio. No obstante lo anteriormente establecido, la no concesión del preaviso previsto en dicho artículo, no anulara el despido, si bien el empresario, con independencia de las demás indemnizaciones que procedan, estará obligado a abonar al trabajador los salarios correspondientes a dicho periodo.

El despido nulo producirá los mismos efectos que el despido improcedente.

Artículo cuarenta y cuatro.– El despido procedente fundado en alguna de las causas suficientes establecidas en el artículo treinta y nueve producirá la extinción del contrato de trabajo, con obligación por parte del empresario de satisfacer al trabajador una indemnización de una semana de un su salario por cada año de servicio o fracción de año. No obstante la procedencia del despido, el trabajador afectado se entenderá en situación de desempleo por causa a el no imputable.

Cuando el despido sea improcedente, será de aplicación lo dispuesto en los apartados dos al seis, ambos inclusive, del artículo treinta y siete de este Real Decreto–ley. el trabajador, en caso de readmisión, habrá de reintegrar al empresario la indemnización que conforme a lo dispuesto en el apartado b) del párrafo uno del artículo cuarenta hubiese recibido de este; en caso de resarcimiento de perjuicios, por falta de readmisión, será deducible dicha indemnización de la que fijare el magistrado de trabajo por tal resarcimiento. La indemnización complementaria por salario de tramitación, aun cuando haya superposición de fechas, se entenderá sin perjuicio de la que proceda por falta de preaviso.

VI. REESTRUCTURACIÓN DE PLANTILLAS:

Artículo cuarenta y cinco.– La suspensión y extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas económicas o tecnológicas, se regirá por lo establecido en el artículo dieciocho de la ley de relaciones laborales y disposiciones complementarias, sin mas modificaciones que las siguientes:

Uno. En los expedientes de reestructuración de plantillas será únicamente preceptivo el informe de la representación de los trabajadores en el seno de la empresa, sin perjuicio de los informes complementarios que en cada caso se estimen procedentes por la autoridad laboral.

Dos. En los convenios colectivos podrán determinarse los criterios generales que deban seguirse en los casos de reestructuración de plantilla por causas económicas o tecnológicas, cuantía o modulo de las indemnizaciones, plazos de preaviso, el establecimiento de nuevas prelación con respeto en todo caso de las legalmente existentes y en el orden de prioridad en el supuesto de readmisión de personal.

Tres. La suspensión y extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas tecnológicas y económicas podrán tener lugar por pacto entre empresario y trabajadores afectados, que habrá de ponerse en conocimiento de la autoridad laboral, quien podrá sin mas tramite autorizar la suspensión o reducción pretendida, o bien determinar que se siga el procedimiento reglamentariamente establecido.

Cuatro. En las reestructuraciones de plantillas por causas tecnológicas y económicas, en los casos de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de las empresas, el fondo de garantía salarial garantizará y anticipará a los trabajadores afectados las indemnizaciones establecidas o pactadas hasta el máximo previsto en la ley de procedimiento laboral.

DISPOSICION FINAL PRIMERA.

Quedan derogados el decreto–ley cinco/mil novecientos setenta y cinco, de veintidós de mayo, sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo; el artículo setenta y siete de la ley de contrato de trabajo, el artículo diez del real decreto–ley dieciocho/mil novecientos setenta y seis, de ocho de octubre, sobre medidas económicas; el artículo treinta y cinco de la ley dieciséis/mil novecientos setenta y seis, de ocho de abril, de relaciones laborales, y cuantas leyes y disposiciones se opongan a lo establecido en este real decreto–ley.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

El Ministro de trabajo someterá a la aprobación del gobierno, previo dictamen del consejo de estado, un nuevo

texto refundido de la ley de procedimiento laboral, en que se contengan las modificaciones derivadas de este real decreto-ley y del dieciocho/mil novecientos setenta y seis, de ocho de octubre; se establezcan las correcciones técnicas adecuadas en orden a una mas perfecta y eficaz regulación del procedimiento laboral y se eleven las cuantías de los depósitos y sanciones que en dicho texto se prevén.

DISPOSICION FINAL TERCERA.

Se prorroga hasta el treinta y uno de diciembre de mil novecientos setenta y ocho la aprobación por el gobierno del texto refundido a que se refiere la disposición final segunda de la ley dieciocho/mil novecientos setenta y seis, de ocho de abril, de relaciones laborales, pudiéndose efectuar tal refundición en uno o varios textos, con las correcciones técnicas adecuadas, en los que habrán de incluirse las modificaciones establecidas en el presente real decreto-ley.

DISPOSICION FINAL CUARTA.

El Gobierno y el Ministerio de Trabajo, en el ambito de sus respectivas competencias, podrán dictar las normas de aplicación y desarrollo del presente Real Decreto-ley, que entrara en vigor en el siguiente día al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

Lo dispuesto en el presente real decreto-ley en materia de huelga no es de aplicación al personal civil dependiente de establecimientos militares.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

Se mantendrá la actual procedencia del recurso de casación respecto de las sentencias dictadas en procesos por despido de trabajadores que ostenten cargos electivos de representación sindical.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.

Uno. Sin perjuicio de lo establecido en la vigente ley de convenios colectivos, en las comisiones deliberadoras podrán autorizarse representaciones específicas, elegidas por los trabajadores o empresarios afectados.

Dos. El periodo mínimo de duración de los convenios colectivos que establece el artículo undécimo de la ley treinta y ocho/mil novecientos setenta y tres, de diecinueve de diciembre, de convenios colectivos de trabajo, queda reducido a un año.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.

El artículo doscientos veintidós del código penal queda redactado en los siguientes términos:

"artículo doscientos veintidos.—serán considerados como reos de sedición:

Primero. Los funcionarios, encargados de la prestación de todo genero de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad que, suspendiendo su actividad, ocasionen trastornos a los mismos, o, de cualquier forma, alteren su regularidad.

Segundo. Los patronos y obreros que, con el fin de atentar contra la seguridad del estado, perjudicar su autoridad, o perturbar su normal actividad, suspendieren o alteraren la regularidad el trabajo:

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Los convenios colectivos de trabajo que a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley se encontraran en tramitación, continuaran la misma con arreglo a las normas en vigor antes de la aludida fecha.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA.

Las modificaciones de las ordenanzas laborales que se hallaran en tramite en la dirección general de trabajo a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley podrán ser aprobadas conforme a lo establecido en la ley de dieciséis de octubre de mil novecientos cuarenta y dos.

DISPOSICION TRANSITORIA TERCERA.

Los despidos producidos con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley se registrarán en su aspecto sustantivo y procesal por las normas vigentes en la fecha en que tuvieran lugar.

DISPOSICION TRANSITORIA CUARTA.

Las empresas y trabajadores afectados por convenios colectivos de ambito superior al de empresa y suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley podrán negociar durante su vigencia convenio de empresa.

Dado en madrid a cuatro de marzo de mil novecientos setenta y siete.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno

Adolfo Suarez González.