

Tema 1: Conflictos de trabajo

1. Conflictos y controversias:

El conflicto colectivo se define como la controversia manifiesta entre un conjunto de trabajadores y un empresario o empresarios en el seno de las RR. LL.

De esta definición se extraen 3 notas fundamentales:

- Existencia de una pluralidad de sujetos en la posición del trabajador. Lo que nos permite distinguir entre un conflicto individual de un conflicto colectivo.
- Presencia de un interés colectivo, entendiendo por tal aquel afecta de forma genérica e indiferenciada a una pluralidad de trabajadores considerada dicha pluralidad como un grupo o categoría y no como un mero agregado de sujetos individuales. No es necesario que este interés colectivo se extienda a todo el ámbito laboral.
- El ámbito laboral, es decir, la ubicación del conflicto.

El conflicto debe versar sobre condiciones de trabajo. Deben quedar fuera de consideración los conflictos que surjan en el ambiente del trabajo pero que versen sobre materia no laboral.

El conflicto colectivo es la expresión antónima del convenio colectivo. Se trata de una expresión constitucional porque el artículo 37.2 CE. la utiliza al reconocer el derecho de trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo.

- Marco normativo:

RD de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977. Se trata de una norma preconstitucional. Es en 1978 cuando la huelga alcanza condición de derecho fundamental, además es la única que hoy en día no está desarrollada por ley orgánica.

El RD de RR.TT regula por primera vez el derecho a la huelga desde la República. Esta normativa sólo sigue vigente en lo que se refiere a la huelga, el resto del articulado ha sido derogado por el ET.

Al tratarse de una norma preconstitucional es lógico que se encuentren discrepancias entre la misma y la Constitución, por este motivo, la interpretación debe hacerse a través de la STC 11/1981 de 8 de abril, que es la que se ha encargado de adaptarla a la Constitución. Además del RD de RR.TT. de 1977 hay otras fuentes que regulan las medidas de conflicto como son el ET (Título III), LOLS y en la parte procesal de la LPL.

La definición de conflicto no es nada pacífica, esto es debido a que habitualmente se considera un mismo fenómeno el conflicto en sí y las manifestaciones del conflicto. Así se considera la huelga como el conflicto por excelencia, cuando en realidad se utiliza para resolver la disputa. Por ello debemos distinguir entre conflicto, controversia y medidas conflictivas.

- Conflicto: es una situación de discrepancias entre partes de una relación que puede hallarse latente o haberse exteriorizado. las discrepancias pueden girar en torno a diferencias de sexo, edad, condición social, raza, origen, etc. Es más frecuente estar en desacuerdo que de conformidad con nuestros semejantes con quienes siempre tenemos alguna diferencia.
- Controversia: es el conflicto externamente manifestado. Para el derecho, que no entra en el ámbito de los pensamientos y las intenciones el conflicto que le interesa y regula es únicamente el manifestado.

- Las medidas conflictivas: son los recursos utilizados por las partes para imponer su criterio. Pueden ser legales o lícitas; siendo su gama muy variada, como las ofertas de negociación, el farol, los piquetes, la huelga o el cierre patronal; o ilícitas como la amenaza, las coacciones, la violencia y los daños contra personas.

El art. 89 ET habla de la buena fe en la negociación colectiva, señalando que en los supuestos en que se produzca violencia tanto en las personas como en los bienes, quedará suspendida de inmediato la negociación.

2. Conflictos colectivos y conflictos individuales o plurales.

2

El conflicto colectivo hace referencia al número de trabajadores involucrados en el conflicto, pero en realidad la suma de trabajadores no vale para nuestros propósitos y no es más conflicto el que afecte a 100 que 10. Si pensamos en la gravedad de la que adolecen.

La distinción entre conflictos individuales y colectivos es más difícil de establecer. Uno de los motivos es debido a que un conflicto individual puede convertirse o dar lugar a un conflicto colectivo, sin embargo en términos generales una controversia individual es aquella que involucra a un trabajador o grupo de trabajadores que actúan de manera individual.

Una controversia colectiva es aquella que involucra a una cantidad de trabajadores en forma colectiva. Ej. Será conflicto colectivo la discrepancia suscitada acerca del modo de calcularlo y supuestos en que debe abonarse el complemento de nocturnidad.

Conforme la STS de 12 de diciembre de 1994, para que un conflicto sea verdaderamente colectivo es necesario que el reconocimiento del derecho sea interesado no para cada uno de los trabajadores individualmente considerados, sino para ellos en cuanto colectivo y sea cualesquiera, los trabajadores singulares comprendidos en él.

De este modo el carácter colectivo de un conflicto viene determinado porque la controversia afecte o tenga por objeto el interés general de los trabajadores, como señala el art. 17 RD de RR.TT. y el art. 191.1 de la LPL: “Demandas que afecten a intereses de un grupo genérico de trabajadores”.

Un conflicto individual puede dar lugar a un conflicto colectivo. El Tribunal Supremo nos dice que un interés general es indivisible, no se puede concretar individualmente en cada trabajador, aunque le afecte a título individual, y cuya defensa judicial sólo es posible de forma global, el interés no se fracciona entre sus miembros, aunque el fin se divida o individualice en sus consecuencias.

Excepcionalmente caben conflictos colectivos con un único trabajador, como es el caso de las huelgas efectuadas por trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos, con la finalidad de interrumpir el proceso productivo. Art. 7.2 L RR.TT. Son las denominadas huelgas neurálgicas.

En el conflicto individual, el interés que se sustancia es un interés particular de un trabajador, aquel que enfrenta singularmente a éste con su empresario, pero que no es extensible al resto de sus compañeros. Por ejemplo el importe de unas horas extraordinarias realizadas por un trabajador y que el empresario no reconoce.

La suma de conflictos individuales de dos o más trabajadores da lugar al conflicto individual, que es la suma de intereses individuales. Por ejemplo, una reclamación individual planteada conjuntamente por varios trabajadores frente a su empresario común.

Los límites entre un conflicto colectivo y uno plural son tan débiles que resulta muy difícil saber cuándo se trata de uno o de otro.

La distinción entre conflicto individual, plural y colectivo tiene su importancia en el ámbito procesal, porque dependiendo del tipo de conflicto se solucionará en derecho de uno u otro modo, a través de uno u otro procedimiento.

Los conflictos individuales y plurales, en caso de acceder a la tutela jurisdiccional se tramitarán a través del proceso laboral ordinario a través de la modalidad procesal que corresponda por razón de la materia.

3

Y por su parte los conflictos colectivos jurídicos se sustanciarán a través de una modalidad procesal propia, cuya tramitación es preferente y urgente. Su regulación se contiene en los arts. 151 y ss. LPL.

El conflicto sobre el turno de las vacaciones es plural y no colectivo. También es plural la fijación de horarios o los despidos colectivos.

3. Conflictos colectivos jurídicos y de intereses.

Es aquel que se refiere a la aplicación o interpretación de un derecho plasmado en una ley, un convenio colectivo o un contrato individual de trabajo.

Se trata de discrepancias en la interpretación de la norma, en tales casos se alega que un trabajador o grupo de trabajadores no pueden ejercer los derechos que les corresponden. Este conflicto debe de ser resuelto por vía judicial.

Por ejemplo, los trabajadores de la empresa X promueven ante la jurisdicción social un conflicto colectivo sobre la interpretación de una cláusula del convenio colectivo de la empresa relativa a las percepciones económicas que integran la retribución de las vacaciones. Esto se hace por vía judicial.

Conflicto de intereses económicos son aquellos que versan sobre reclamaciones de los trabajadores con efectos patrimoniales. No se pueden resolver por vía judicial, por lo general son el resultado de un fracaso en la negociación colectiva, están orientados a modificar y mejorar el marco regulador de las condiciones de trabajo existentes en un determinado momento, este suele por petición de una de las partes de crear o modificar normas.

Ejemplo, el convenio colectivo prevé un incremento del salario del 3% por año trabajador y los trabajadores piden el 4%, como no lo consiguen se van a la huelga ante este tipo de conflicto no se puede presentar demanda.

La distinción entre conflicto judicial y de intereses es relevante porque sus posibles vías de solución son distintas.

“Los conflictos jurídicos son intocables, mientras que los económicos o de regulación son negociables”.

Los de intereses sólo admite la solución extrajudicial (mediación, conciliación, arbitraje o negociación). Quedando su conocimiento y solución sustraídas a la jurisdicción laboral.

El proceso es la forma normal en nuestro ordenamiento de solucionar los conflictos jurídicos tanto individuales como colectivos.

Los conflictos económicos o de intereses deben solucionarse al margen de los tribunales.

4. Conflictos colectivos en las relaciones comparadas:

Cabe diferenciar entre modelos en función del grado de intensidad con que juega el papel del estado y de la negociación colectiva en la configuración del sistema de las relaciones laborales. Así en EE.UU. Reino Unido, Canadá e Italia, puede observarse la existencia de un abstencionismo estatal donde el protagonismo lo asumen plenamente las diferentes fuerzas sociales.

Del mismo modo cabe advertir igualmente diferentes niveles de compromiso estatal, ya que sea por darse una presencia notable del estado en las relaciones laborales, caso de Francia, bien por tener el estado un papel subsidiario con respecto al que desarrollan las fuerzas sociales, Alemania.

En Reino Unido, se basa su sistema de relaciones laborales en un modelo de negociación colectiva permanente e informal. La intervención judicial en la solución de conflictos es escasa, concretada en conflictos individuales.

En EE.UU. ya la ley Talf-Hartley de 1947 determinó que la negociación colectiva constituía el medio idóneo para satisfacer los intereses de trabajadores y empresarios, añadiendo que la solución final por un método convenido entre las partes resulta ser la modalidad más aconsejable para resolver los conflictos concernientes a la aplicación o interpretación de un convenio.

En Italia, la negociación colectiva ocupa un importante espacio asumiéndose con ello un reconocimiento pleno de la autonomía colectiva. En este país, como solución del conflicto también se puede recurrir a la intervención judicial a través de los tribunales ordinarios en todos los conflictos de derechos de índole individual o colectiva.

En Francia se caracteriza por recoger en su código de trabajo un amplio tratamiento de la conciliación, mediación y arbitraje para resolver conflictos colectivos del trabajo, siendo el país donde menos se utilizan. Se puede describir el modelo francés como el que ha optado sin fisura por una solución judicial de los conflictos colectivos llamados jurídicos.

En lo que se refiere a Alemania, tanto el conflicto individual como el colectivo guardan bajo la competencia de los tribunales de trabajo, en cambio, los conflictos colectivos de interés son siempre objeto de revisión hacia los ámbitos de un convenio.

Como ha podido apreciarse, puede con carácter general establecerse que con excepción de la experiencia francesa, los diferentes sistemas de relaciones laborales privilegia los métodos extrajudiciales de solución de conflictos en detrimento de los procedimientos judiciales y dirigiendo el desenlace del conflicto a la consecución de un acuerdo obtenido bien a través de la mediación, la conciliación o el arbitraje.

Una reflexión final cabe hacer por lo que a España se refiere, donde soluciones judiciales y extrajudiciales coexisten en el terreno normativo.

Los primeros de la mano de los arts. 151 y ss. LPL y los segundos en un contexto administrativo según los arts. 179 y ss. RD 17/77. Por lo que se refiere a los espacios abiertos por la autonomía colectiva, debe citarse fundamentalmente y en aplicación del acuerdo de solución extrajudicial de conflictos colectivos, el procedimiento aplicado dentro del servicio interconfederal de mediación y arbitraje (SIMA) creado en 1998.

A todo lo anterior deben añadirse las distintas técnicas de solución extrajudicial de conflictos habilitados por las CC.AA. en su ámbito territorial (en Galicia el AGA).

Tema 2: Medidas de Conflicto

1. Concepto y regulación:

Las medidas de conflicto son las presiones unilaterales dirigidas a generar la solución del conflicto en la dirección que se juzga propia para los actuantes.

La Constitución dedica dos importantes preceptos a este tema; pudiendo ver un doble reino jurídico sobre las medidas de conflicto debido a que la regulación de todas las medidas de conflicto, incluida la huelga, es preconstitucional, y como sabemos está contenida en el RDL de relaciones de trabajo de 4 de marzo de 1977.

El art. 28.2 CE sobre el derecho de huelga que reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regula el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Y otro es el art. 37.2 CE sobre las medidas de conflicto colectivo, reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo.

La LOLS declara el derecho de los sindicatos dentro y fuera de la empresa al ejercicio del derecho de huelga y el planteamiento de conflictos colectivos en los términos previstos en las normas correspondientes.

2. Clasificación de medidas de conflicto colectivo.

a. Medidas de conflicto por parte de los trabajadores:

- Instrumentos menores de presión: están amparados en las libertades de reunión, expresión y manifestación y son aptitudes dirigidas a dar a conocer el conflicto. Ejemplos: comunicados a los medios de difusión, murales, conferencias, declaraciones públicas o asambleas informativas. También el anuncio de los trabajadores de medidas mayores, lapsos de silencio, de ruido, rigidez de trato... Los límites de los derechos de estas medidas se encuentran en las prohibiciones contra la difamación o calumnia, orden pública, el daño a las personas o a las cosas, etc. Así el art. 7.2 RDL de relaciones de trabajo indica que cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerará acto ilícito o abusivo... Se considerarán por tanto lícitas las medidas respetuosas con el régimen laboral del establecimiento, compaginables con las obligaciones contractuales de cada trabajador.
- Piquetes: suelen considerarse como organismos auxiliares de la huelga. Tienen la misión de informar, persuadir o imponer la decisión colectiva a quienes no participen en ella. Para la consideración de un piquete no hace falta la presencia física del grupo, por lo que pueden existir los piquetes virtuales o ciberpiquetes. Tres clases de piquetes:
 - Piquetes para informar: tienen como objetivo transmitir a la sociedad la existencia de un conflicto, la causa y las reivindicaciones que postulan. Todo ello de forma pacífica y pueden además recoger fondos para celebrar una futura huelga o mantenimiento de una existente.
 - Piquetes para convencer: persiguen atraer a su causa a otras personas de forma controlada y sin violencia. Son típicos en Alemania, se sitúan cerca de la empresa formando un pasillo al paso de los trabajadores y los van convenciendo para que no vayan a trabajar. No hay regulación de

este tipo en nuestro país. La jurisprudencia dice que si tiene una función informativa se asimilan a los piquetes informativos y si por el contrario amenazan o utilizan la violencia serán piquetes coactivos y por tanto ilícitos.

- Piquetes coactivos: coaccionan o fuerzan a otros trabajadores o personas a adoptar sus criterios. Son típicos de Gran Bretaña, donde la huelga no es un derecho fundamental. En España estos piquetes son ilícitos y están tipificados por el Código Penal. El número de personas integrantes del piquete no importa, pues tan violento puede ser un piquete de un solo individuo, como pacífico uno de 200.
- Boicot: equivale a bloqueo contractual con finalidad reivindicativa. En España no es muy frecuente es más propio de los países anglosajones. El bloqueo comprende los contratos, se pretende dificultar el tráfico mercantil de las empresas. Puede revestir varias modalidades:
 - Boicot primario: un sindicato pretende reducir la fuerza o destruir una determinada empresa para que otra quede libre en el mercado y para ello presiona a la población laboral, para que no solicite empleo en ella, o que dimitan si ya lo tienen o bien lograr que nadie adquiera mercancías producidas por ella o que nadie le suministre las mercancías para su actividad.
 - Boicot secundario o mediato: dirigido contra empresas suministradoras o clientes del empresario, con el propósito de obtener la suspensión de las relaciones mercantiles con ésta. Son lícitas, pero se utilizan muy poco en España porque nuestros sindicatos tienen un bajo índice de afiliación. Son más propios de derecho anglosajón.
- Label o membrete sindical: se empela en EE. UU. Consiste en señalar con una etiqueta o sello los productos recomendados por el sindicato para que la población compre esos productos y no otros.
- No colaboración contractual y extracontractual: la contractual consiste en la abstención concertada y colectiva de aquella serie de prestaciones de carácter accesorio, ejemplo: transporte de materiales necesarios para las máquinas, etc. La extracontractual hace referencia a ciertas prestaciones más allá del contrato que por interés o desinterés realizan habitualmente los trabajadores, ejemplo: no realizar horas extraordinarias opcionales.
- Sabotaje: consiste en provocar daños en las cosas y violencia en las personas por parte de un trabajador que actúan en nombre de un grupo o del propio grupo de trabajadores. Estos daños y violencia recaen sobre los compañeros de la empresa, el empresario, las instalaciones de la empresa. Es ilícita y se considera delito.
- Ocupación de las instalaciones de la empresa: se considera una medida de conflicto siempre que se realice de forma pacífica, colectiva y no ocasiones ningún daño, las ocupaciones no pacíficas se castigan en el Código Penal como delito de usurpación.

- Huelga.

b. Medidas de conflicto de los empresarios:

Frente al arsenal de recursos de los trabajadores, los empresarios pueden mantenerse sin inmutarse dirigiendo la empresa como siempre, confiando en la fuerza de su posición frente a la debilidad de los recursos de los trabajadores. Los poderes empresariales se pueden ejercer por sí mismos como medidas de conflicto.

El art. 37 CE ampara las medidas de conflicto patronales en igual medida que las de los trabajadores. Podemos destacar:

- Desviación financiera y productiva: la libertad de empresa está amparada en el art. 38 CE, en caso de conflicto nada impide al empresario aumentar la producción en otros establecimientos de la empresa en el país o en el extranjero. La globalización ha convertido esta medida en medida de conflicto habitual de los empresarios para presionar a los trabajadores y obtener los objetivos deseados.
- Poder de policía: el art. 33 CE reconoce el derecho a la propiedad privada y el derecho a defenderla, pudiendo avisar a la fuerza pública para que ponga orden.
- Solvet et repete: los trabajadores deben cumplir las órdenes e instrucciones del empresario (art. 5.c. y 20 ET). sólo con posterioridad tienen derecho a reclamar contra dichas órdenes, salvo ilegalidad manifiesta.
- Poder de control: el art. 20.3 ET señala que el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control de la actividad laboral, pudiendo cercar a los trabajadores más conflictivos en busca de infracciones.
- Poder sancionador: el art. 58.1 ET señala que los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales.
- Pequeños incumplimientos empresariales: retraso en pago de salarios, concesión de parte de las vacaciones en periodo no deseado...
- Esquirolaje: contratación de trabajadores externos o asignación de tareas distintas a las contratadas a los que no secundan una huelga. Están permitidas con limitaciones en el art. 6 RDL de relaciones de trabajo.
- Extinción de contratos: los trabajadores con contratos temporales temen por la continuidad del empleo y eso los disuade de ir a la huelga.

- Listas negras y listas blancas: las listas negras impiden a los trabajadores conflictivos incluidos en ellas el acceso a las empresas del sector. Las listas blancas mencionan a trabajadores de confianza para ser contratados por otras empresas del sector. No son habituales en España aunque poco a poco se van introduciendo con las multinacionales. Es una costumbre de origen anglosajón.
- Cierre patronal o Lock-out.

Tema 3: El derecho de huelga

1. Evolución histórica de la huelga en España:

Históricamente se han adoptado tres posiciones frente a la huelga:

- Consideración de delito: De ese comportamiento de los trabajadores se derivaban consecuencias penales y contractuales. El Estatuto sólo habla de la sanción máxima de carácter contractual, el despido. Dentro de éste, el único que es sanción es el despido disciplinario.
- La huelga pasó a considerarse una libertad. Cuando los trabajadores ejercían esa libertad, el empresario podía imponerle sanciones contractuales pero no penales.
- La huelga como derecho de los trabajadores y, siempre que sea legal, no admite sanción alguna.

Desde el siglo XIX se produce un movimiento en toda Europa donde la huelga pasa de considerarse un delito a tolerarse. A finales del siglo XIX y principios del XX empieza a considerarse un derecho y un medio de defensa de los trabajadores. Incluso este derecho termina recogiendo en las constituciones de los distintos países.

La jurisprudencia pasa también a proteger este derecho de los trabajadores.

2. Marco normativo:

Art. 28.2 CE:

Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

R.D. 17/1977 de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo.

STC 11/1981 de 8 de abril. Esta sentencia reinterpreta el RD 17/1977 sobre RR.TT. El TC no derogó toda esa norma si no que la adaptó al orden constitucional.

El TC hace dos tipos de declaraciones sobre el contenido del derecho de huelga:

- El contenido esencial o mínimo de derecho de huelga en el que figuran los elementos indispensables de tal derecho. Este contenido mínimo no puede ser vulnerado bajo ningún concepto.
- El contenido posible o adicional del derecho de huelga. Éste puede variar según las situaciones, casos o marcos político vigente en cada momento. Es el más variable.

3. Falta

a. La huelga como derecho fundamental:

La huelga es un derecho fundamental porque se reconoce en la Constitución, en un precepto del máximo nivel (28.2 CE). Tanto por su

ubicación, como por su redacción regula el derecho de huelga con eficacia jurídica inmediata, no meramente programática, es decir, que no necesita ley de desarrollo para ser aplicado.

El derecho de huelga es un derecho fundamental, implica que exige L.O. para su desarrollo. Además ésta debe ser única para todo el territorio Español sin que quepan leyes autonómicas.

Según el art. 53.2 CE, goza de especial protección a nivel jurisdiccional. Cuando un trabajador ve vulnerado este derecho puede pedir su defensa en los tribunales de lo social a través de un procedimiento especial, sumario, y preferente frente a otros que se regulan en los arts. 174 y ss. de LPL.

b. Huelga como derecho laboral:

Históricamente la huelga tradicionalmente se ha definido como el cese de trabajo de un grupo de trabajadores. Este es un concepto muy restrictivo, que implica un abandono del turno de trabajo y la causa siempre se relaciona con un conflicto laboral y con el fin de presionar a la parte empresarial.

Este concepto restrictivo todavía existe y es el prototipo de huelga, sin embargo, a día de hoy existen muchas modalidades de huelga. En todas ellas la finalidad común es presionar al empresario.

c. Garantías legales y procesales:

El desarrollo de este derecho tiene que hacer por L.O. (art.53.1 CE). A día de hoy la norma que regula el derecho de huelga es el RD 17/1977.

Esta L.O. tiene que respetar lo que es el contenido esencial del derecho de huelga: genéricamente la STC 11/81 considera respetado el contenido esencial de un derecho cuando la norma sometida a examen admite las facultades de actuación corriente normalmente atribuidas a ese derecho y otorga la debida protección a ese derecho.

La STC identifica el contenido del derecho de huelga con el cese de trabajo.

La futura ley de huelga no está obligada a sujetarse a ese mínimo porque puede ampliar del contenido esencial a las nuevas modalidades.

Proceso especial para reclamar la defensa de este derecho. Este proceso se interpone ante la jurisdicción social, ahora bien, en algunos casos pueden ir por vía contencioso-administrativa. P.ej. impugnación administrativa de designación de servicios mínimos.

Protección ante el TC.

Posibilidad de defender el derecho de huelga ante otros tribunales extranjeros. Aquí las posibilidades son más limitadas.

Este derecho de huelga está protegido por el Código Penal:

Art. 315: delitos cometidos por los particulares, representantes... impone a cualquier persona que impida el ejercicio de derecho de huelga la pena de prisión y multa.

Art. 542: comisión de estas conductas sancionables cometidos por funcionarios públicos.

También hay responsabilidad administrativa cuando alguien quiere vulnerar el derecho de huelga, sancionable con penas de multa.

La huelga también puede proteger por medio de los Interdictos Posesorios, regulados por la L. de enjuiciamiento civil. Consiste en que es una medida cautelar que permiten proteger las fases previas de la huelga y paralizar las acciones del empresario en estas fases previas.

Tema 4: Clases de huelga.

1. Huelgas con cese de actividad.

Es lo que se llama huelgas clásicas o huelgas que implican cese en el trabajo.

a. Huelga general:

Hace una diferenciación en función del ámbito territorial. La huelga general tiene una finalidad de universalidad, de afectar a todo tipo de trabajadores y de empresas del ámbito de aplicación. Este ámbito es muy extenso, pero también pueden afectar a todo el ámbito autonómico, regional o provincial.

El rasgo básico es la extensión territorial de la huelga y un seguimiento generalizado de todos los trabajadores incluidos en ese ámbito territorial.

La huelga general puede surgir con ese carácter o puede ser una huelga parcial que se va ampliando.

Esta huelga general es un tipo tradicional, promovidas en el s. XIX por sindicatos revolucionarios para luchar contra el estado burgués. A día de hoy, cuando se convocan huelgas generales la finalidad también suele ser política. Se pretende luchar contra la legislación conservadora o restrictiva de derechos sociales o laborales.

Así ha pasado en España, como por ejemplo en 1985, para luchar contra un proyecto de ley que recortaba las pensiones; en 1988 contra la política de empleo precario; en 2002 contra una ley que abarataba los despidos.

La valoración de las huelgas generales por la OIT es positiva, porque caen dentro de la libertad sindical. La defensa de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores también se puede conseguir con políticas asociadas de uno u otro tenor.

El TC, en STC 11/1981, valoró la huelga general, diciendo que para no ser delito tendría que intentar subvertir la seguridad del estado. Sólo en ese caso la huelga es ilícita.

El TS dice que en todos los casos estas huelgas generales, dado lo limitado de su duración y dado que un objetivo es la defensa de los derechos de los trabajadores son huelgas lícitas.

b. Huelga parcial.

Dos tipos:

- Huelga parcial: se contrapone a la huelga general por su ámbito de extensión. Es una modalidad limitada, sólo afecta a los trabajadores de un determinado ámbito.

Esta huelga parcial pretende concentrar mejor los esfuerzos para conseguir que la huelga se efectiva, porque son las de los sectores más cruciales.

- Cuando los trabajadores continúan realizando sus tareas, pero no realizan todas las funciones habituales, sólo una parte, la otra no son realizadas. Ejemplo “huelga de bolígrafos”. No hay cese de trabajo.

c. Huelga indefinida.

La diferencia radica en la duración de la huelga, no en el espacio o territorio afectado.

La modalidad clásica de huelga indefinida es la que donde los convocantes pretenden estar en huelga hasta “que el cuerpo aguante”.

Es muy costosa, en la actualidad no se practica mucho, y suele darse en empresas líder de sector.

Otra modalidad es aquella huelga indefinida que no tiene necesidad de llegar al agotamiento.

d. Huelga por tiempo determinado.

El paro se convoca oficialmente por un periodo concreto, “dies ad quem”. Estas huelgas suelen elegirse con periodos punta de producción de la empresa, para que sean cortos pero dañinas.

Estos “dies ad quem” pueden ser determinados o indeterminados, a condición de que ocurra algo en el futuro.

e. Huelga rotatoria.

Se caracteriza porque hay paro sucesivo de diversas empresas (rotación horizontal) o de categorías diversas de trabajadores (rotación vertical).

Las ventajas son que para los trabajadores no dejan de percibir el salario. Para el empresario la ventaja es que no se paraliza el proceso productivo.

f. Huelga neurálgica.

Son huelgas tradicionales y están reguladas en el art. 7.2 RDL 17/77. Se caracterizan porque se declaran en huelga los trabajadores de una determinada manera y es que éstos lo hacen según su categoría o grupo profesional que realizan una actividad fundamental para la empresa, por tanto su consecuencia es el arrastre del paro a toda la empresa, por eso solo suelen estar en huelga algunos trabajadores.

Se diferencia de la huelga parcial en que en ésta, los trabajadores en huelga son elegidos estratégicamente y tiene una finalidad concreta, que es paralizar toda la empresa con intencionalidad subjetiva. Los trabajadores en huelga tienen la capacidad para paralizar la actividad productiva.

Esta huelga tiene 2 elementos:

- Elemento objetivo: Convocatoria de trabajadores pertenecientes a un sector neurálgico de un proceso de producción.
- Elemento subjetivo: Intencionalidad de paralizar toda la unidad productiva.

Hay casos en los que el elemento subjetivo se aprecia claramente. Hay otros casos no tan claros donde la huelga afecta a un número más amplio de la empresa.

Ante esto, los empresarios pueden declarar el cierre patronal y no tiene que pagar los salarios. Los trabajadores estratégicos, los punteros para la huelga y por tanto para la producción de la empresa cobran a través del sindicato.

Esta huelga afecta al proceso productivo, a veces a otras empresas, como son las subcontratas por una misma empresa. Estas empresas afectadas pueden cobrar el salario a final de mes, según la jurisprudencia y el art. 30 ET. Existen STC que dicen que la empresa puede declarar la suspensión de actividades según el art 47 ET, no habiendo obligación de trabajo ni de pagar salario. Los trabajadores tendrían derecho a cobrar desempleo por el tiempo que durara.

g. Huelga intermitente.

Se produce en varios momentos y no de manera continuada. Se puede coger como unidad temporal un día y durante ese periodo estar tres o cuatro veces de huelga, también una semana, un mes...

Suele gustar a los trabajadores porque permite presionar a la empresa sin desgastar a los trabajadores ya que tienen derecho a cobrar los periodos trabajados.

Hay sentencias que la declaran ilícita. Además en este tipo de huelgas se buscan los momentos más importantes para la empresa.

A veces se ha dudado de si estamos ante una o varias huelgas distintas. Los tribunales dicen que estamos ante una huelga cuando exista un plan preconcebido por los convocantes para ejecutar la huelga de una manera determinada.

2. Huelgas sin cese de actividad:

a. Huelgas relámpago, advertencia, simbólica o de demostración.

Es una huelga de brevísima duración (desde uno a treinta minutos). Durante esos momentos se detiene el trabajo. Son huelgas que responden a un momento inicial del conflicto. Con esto se quiere avisar al empresario de lo que puede pasar.

Suelen ser huelgas donde los convocantes pueden ver la acogida que tienen sus protestas. Normalmente el empresario no descuenta esos minutos de la nómina salvo que produzcan graves perjuicios.

b. Huelgas de bajo rendimiento.

Hay trabajo en todo momento, pero es un trabajo donde se disminuye el ritmo de trabajo. Los convocantes se ponen de acuerdo para trabajar de manera lenta sin detener la actividad. Se incumple deber de diligencia del trabajador. El empresario en estos casos puede descontar salario.

c. Huelga de celo o reglamento.

Se trata de cumplir de manera minuciosa el trabajo realizado, prestando una atención especial a los detalles. Esto supone un retraso en el proceso productivo. La diferencia de ésta con la anterior es que no se disminuye el rendimiento si no que hacen más cosas.

d. Huelga de brazos caídos o blanda.

Cesa la actividad de los trabajadores pero éstos permanecen en sus puestos. No se abandona el puesto porque son muy breves o también porque se quiere evitar que el empresario contrate esquirols para ocupar su puesto. Se celebran dentro de lo que es una jornada laboral ordinaria.

e. Huelga a la japonesa.

Se aumenta el proceso de producción y ritmo de trabajo diario. En principio le gusta a algunos empresarios que no conocen sus perjuicios. Esos perjuicios son que se generan stocks y como consecuencia tiran los precios.

Tema 5: La huelga. Ejercicio.

1. Titularidad:

La titularidad recae sobre el individuo pero es de ejercicio colectivo, los titulares son cada uno de los trabajadores de la empresa o sector afectado.

La STC 11/1981 dice que el derecho de huelga es un derecho de titularidad individual. En otros países europeos esto no es así. En los países anglosajones la titularidad es colectiva. España se desmarca de lo que es la regla general en la titularidad de huelga, además las críticas que se hacen al sistema español hace que en futuras reformas pueda adoptarse el modelo anglosajón.

El Tribunal Constitucional dice que el individuo es el que decide si concurre o no a la huelga. Cada trabajador es dueño para decidir si se suma a una huelga, si permanece en huelga o si desiste.

El ejercicio es colectivo, esto quiere decir que un trabajador individual puede declarar una huelga. Cuando esto ocurre, el trabajador está incumpliendo el contrato de trabajo.

Para convocar una huelga, la convocatoria siempre está en manos de una colectividad de trabajadores. Esta colectividad de trabajadores puede adquirir forma jurídica (sindicato), también comité de empresas o delegados de personal, asamblea de trabajadores al margen de cualquier organización sindical.

El art. 28.2 CE cuando habla de titularidad del derecho de huelga habla solamente de trabajadores. Sin embargo hay que matizar. La STC 11/1981 circunscribe el derecho de huelga a trabajadores que prestan a favor de otros un trabajo retribuido, que realizan una actividad laboral a favor de un empresario a cambio de una retribución.

Sin embargo, hoy en día hay otros colectivos que trabajan y que no encajan en el concepto de trabajador por cuenta ajena:

- Extranjeros: hay que ver si son legales o ilegales. Si están regulares si pueden poseer el derecho de huelga (equiparación absoluta). Si son irregulares, el art 11.2 de la Ley de Extranjería dice que podrán ejercer el derecho de huelga cuando estén autorizados a trabajar.
- Funcionarios: no son trabajadores por cuenta ajena en régimen estricto. La Ley de Reforma de la Función Pública. Esta ley admite implícitamente el derecho de huelga de funcionarios en su Disposición Adicional XII al indicar que durante el tiempo de huelga lícita se les aplicará la detracción de haberes. De esa DA, la doctrina ha entendido que esta ley acepta el derecho de huelga a los funcionarios. Esto sólo afecta al salario, pero no a la cobertura de la Seguridad Social.
- Militares y policías: no gozan del derecho de huelga por causa de sus funciones.
- Jueces, magistrados y fiscales: también han quedado excluidos del derecho de huelga. La LO. del Poder Judicial no alude expresamente al derecho de huelga por lo que se entiende que no tienen derecho. Si se alude expresamente al derecho del personal al servicio de la administración de justicia. (Secretarios judiciales, médicos forenses, auxiliares, oficiales y agentes judiciales).

La razón de esta exclusión es la carencia del derecho de libertad sindical. Esto se critica porque según algunos autores favorece la desigualdad, también porque no

tiene sentido prohibirles el ejercicio del derecho a huelga cuando se le reconoce al personal al servicio de la administración de justicia.

- Autónomos: tradicionalmente han estado al margen del ET, aunque cada vez se parecen más. En el ET. Autónomos también se ha reconocido el derecho de huelga a los autónomos económicamente dependientes.
- Desempleados que cobran prestaciones por desempleo y realizan trabajos por el INEM.
- Trabajadores del tercer sector, sector no lucrativo: ONGs. Dependen del vínculo jurídico entre la persona y la organización. Si el vínculo es laboral hay contrato y hay derecho de huelga.

2. Declaración y comunicación:

Las huelgas tienen que exigir un determinado procedimiento. En este sentido el art. 11 RDL 17/77 establece que la huelga será ilegal cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el RD o en lo expresamente pactado en convenio colectivo.

El art. 31 RDL 17/77 establecía que la declaración de la huelga, cualquiera que fuese su ámbito, tendría que ser adoptada por acuerdo expreso de los convocantes en cada uno de los centros de trabajo.

El art 3.2 RDL 17/77 establecía que los sujetos facultados para declarar la huelga serían, por un lado, los representantes de los trabajadores por decisión mayoritaria y también que debían asistir al menos el 75% de los representantes a la reunión, por otro lado, también los propios trabajadores del centro afectado por el conflicto cuando el 25% de la plantilla decidiese someter a votación ese acuerdo. La votación tendría que efectuarse de forma secreta, decidiéndose por mayoría simple.

El art. 3.3 RDL 17/77 exigía que la declaración de huelga se comunicase por escrito al empresario afectado y a la autoridad laboral con un preaviso mínimo de cinco días a la fecha de la huelga.

El art. 4 decía que en empresas encargadas de prestar un servicio público se exige un preaviso mayor de 10 días.

Esta regulación suponía que:

- Los sindicatos no podían declarar la huelga, aunque de facto la autoridad laboral era bastante flexible si los sindicatos intervenían de forma directa.
- Pese a admitir las huelgas de ámbito superior a la empresa, se establecía que la declaración de la huelga fuese precedida de un acuerdo expreso de ir a la huelga con cada uno de los centros de trabajo afectados.
- Se admitían las huelgas salvajes o no sindicales, pero limitando doblemente las huelgas de los trabajadores al exigir la mayoría simple en votación secreta y previa decisión del 25% de la plantilla.
- No se admitían las huelgas sorpresa por los preavisos exigidos.

El TC en la sentencia 11/81 declaró la inconstitucionalidad de la exigencia que se establece en el art. 3.1 del RDL 17/77 (acuerdo expreso de todos los centros afectados). Por tratarse de un obstáculo inaceptable a la declaración de huelga.

También declaró que los representantes de los trabajadores son tanto los sindicales como los mayoritarios, pero que tengan implantación en el ámbito de la huelga.

Son inconstitucionales las exigencias del art. 3.3 a que a la reunión de los representantes tuvieran que asistir un determinado porcentaje, además de que la

iniciativa de la huelga tenga que estar respaldada por un porcentaje de la plantilla. El TC dice que estos porcentajes coartan el derecho de huelga en algunos sectores.

El TC dijo que el preaviso es un límite lógico, porque no priva el ejercicio de huelga. Matizó que en algún caso los convocantes podrían exonerados de realizar el preaviso, siempre que a posteriori se probase la necesidad urgente de huelga.

El TC dice que la exigencia de que la huelga sea comunicada al empresario afectado no debe entenderse que en el caso de huelgas del sector tengan que comunicarse a todos y cada uno de los empresarios afectados, es suficiente con comunicarlo a los representantes de los empresarios.

La huelga tiene que comunicarse por escrito, donde figurarán:

- Finalidad.
- Gestiones previas para solucionar el conflicto pacíficamente.
- Fecha de inicio.
- Composición del comité de huelga.

3. Desarrollo. El comité de huelga.

Este comité de huelga aparece regulado en el art. 5 RDL 17/77, que tiene que constituirse con una antelación necesaria para contenerse en el escrito de comunicación de huelga.

Solo podrían ser elegidos trabajadores del centro afectado con un máximo de 12 personas.

Las funciones serán las propias de un órgano gestor de la huelga, es decir, va a tener competencia para realizar todo tipo de competencias en relación a la huelga, además tiene competencias para mantener un mínimo de actividad en la empresa, para asegurar a las personas o el mantenimiento del proceso productivo una vez que la huelga ha terminado.

El TC dice que se exija un comité de huelga posee plena justificación y no desnaturaliza el derecho de huelga. También es correcto que garantice la seguridad de las personas y las cosas, así como la limitación a 12 miembros en su composición. De manera similar, se aceptó que el comité de huelga esté compuesto por trabajadores del centro afectado. Estos componentes pueden ser los mismos convocantes de la huelga.

4. Publicidad. Piquetes.

La huelga ha de ser pública. Esta tarea de hacer pública corresponde a los piquetes informativos.

Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma en forma pacífica y llevar a cabo recolección de fondos y cierta coacción. (art 6.6 RDL 17/77).

El art. 6.4 dice que se respetará la actividad de trabajo de los trabajadores que no acudan a la huelga.

El art. 315 Cod. Penal tipifica como delito la labor de un piquete informativo que deja de serlo para ser coactivo. Además el TC ha dicho que ni la libertad de expresión ni el derecho de reunión y manifestación comprende la posibilidad de ejercer sobre terceros una violencia física o moral que tenga una finalidad intimidatoria o de coacción, porque ello es contrario a bienes y derechos constitucionalmente protegidos, como la dignidad de la persona o la libertad de trabajo.

5. Servicios de seguridad y mantenimiento.

El comité de huelga ha de garantizar que durante la misma se van a prestar los servicios necesarios para la seguridad de las personas y cosas, locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención precisa para la ulterior realización del trabajo. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que durante la huelga tiene que estar trabajado con esa finalidad. Además debe garantizar que la huelga no destruya la empresa.

Este mínimo de servicios es constitucional (STC 11/81) porque hay interés social que beneficia a todo el mundo en que las personas no sufran daños y que los bienes no se deterioren y no impidan que en el futuro no se pueda seguir la actividad.

El conflicto surgió en relación con quien determina los servicios mínimos y los trabajadores que lo tendrían que ocupar. La STC 11/81 dice que no es lícito que el empresario solamente decida, así pues, lo lógico es que sea una decisión mutua entre el empresario y el comité de huelga.

Los puestos que se cubran por esta decisión serán distintos en cada caso.

En caso de que haya acuerdo, los órganos jurisdiccionales decidirán en procedimiento de conflicto colectivo. Sin embargo, esta decisión judicial suele llegar durante la huelga o ya terminada. En este caso, los trabajadores se tienen que ceñir a lo que disponga el empresario, según la jurisprudencia mayoritaria. Otros autores dicen que hay que reunir a un tercero imparcial. Otros dicen que para estas cosas deberían establecerse soluciones en los convenios colectivos.

En huelgas de ámbito supraempresarial, la designación de esta actividad mínima la decidirán, por un lado es posible que el comité de huelga haya llegado a acuerdo con las asociaciones empresariales de ese ámbito para determinar que servicios se mantienen.

Si no hay este acuerdo, las soluciones pueden ser:

- Que se negocie a nivel de empresa entre el empresario y las secciones sindicales del sindicato que ha convocado la huelga.
- Si no hay secciones sindicales, la negociación es entre el empresario y la representación unitaria.
- Si no hay representación unitaria, el empresario negociará con los trabajadores.

Si el comité de huelga incumple la obligación del art 6.7 RDL 17/77 convertiría la huelga en ilícita o abusiva. Así, los trabajadores pueden ser sancionados (despidos, indemnizaciones...) Además, los sujetos convocantes también concurren en responsabilidad por daños y perjuicios causados.

Si los trabajadores se niegan a trabajar, el empresario puede despedirlos, pero la huelga no se convierte en ilícita.

Tema 6: Límites de la huelga.

1. diferencia entre servicios mínimos y servicios de seguridad y mantenimiento.

Los servicios del art. 6.7 se producen en todas las huelgas. Los servicios mínimos se regulan por el art. 10.2 del RDL de RR TT, cuando la huelga se declara en empresas encargadas de prestar servicio público o de servicios de reconocida necesidad y además que concurren circunstancias de especial gravedad, si se cumplen estas 2 circunstancias, la autoridad gubernativa podrá acordar todas las medidas que sean necesarias para asegurar que esos servicios pueden funcionar, incluso podrá intervenir.

La finalidad de los servicios de seguridad y mantenimiento se encuentra en el art. 6.7 RD RRTT. La finalidad de los servicios mínimos en el art. 10.2 RD RR TT, en el se dice que la finalidad es la de garantizar el funcionamiento de servicios esenciales para la comunidad.

El art. 28.2 CE dice que la ley que regule el derecho de huelga establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de actividades esenciales para la comunidad.

El art. 51.1 CE dice que los poderes públicos deben garantizar la defensa de consumidores y usuarios.

El TC ha dicho que la obligación de decretar servicios mínimos es legítima en la medida en que se está en sectores que prestan servicios básicos para la sociedad, por tanto es constitucional, que de no garantizarse causarían gravísimos perjuicios para los ciudadanos, mucho mayores que los que sufren los trabajadores que asumen esos servicios mínimos.

2. la huelga en los servicios esenciales de la comunidad.

Existe una dificultad externa a la hora de definir los servicios esenciales. El RD RRTT no lo define. La STC 11/81 tampoco define los servicios esenciales. El TC considera apresurado en ese momento definirlos, entendía más apropiado definirlo con ocasión de huelgas que se fuesen produciendo en el futuro. Así en sentencias posteriores, el TC definió los servicios esenciales de dos maneras distintas:

- a. Se consideró servicio esencial a aquellas actividades industriales o mercantiles de la que se derivan prestaciones vitales o necesarias para la vida de la comunidad.
- b. En sentencias posteriores se centró en el resultado de la actividad industrial. Para que el servicio sea esencial, deben ser esenciales los bienes o intereses satisfechos. Como bien e interés esencial hay que considerar los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos.

En todo caso, el TC dice que es muy difícil y que siempre ha de hacerse caso por caso.

El art. 28.2 CE dice que la ley que regule el derecho de huelga tiene que establecer garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Estas garantías no están definidas en la STC 11/81. El TC establece unos límites para esas garantías, y dice que la persona o entidad que adopte esas garantías

tampoco puede extralimitarse en su función, porque no se puede vaciar de contenido del derecho de huelga.

Cuando haya estas extralimitaciones, los trabajadores perjudicados, pueden recurrir a los tribunales por el procedimiento extraordinario de tutela de la libertad sindical y también por el recurso de amparo ante el TC.

El TC dice que las garantías no se pueden establecer a prior sino que hay que estar a cada caso concreto y ver cuales son los servicios afectados y los derechos que se garantizan con esos servicios.

A la hora de garantizar los servicios esenciales, hay que adoptar un criterio restrictivo porque mantener un servicio no implica su desarrollo regular, sino que implica la prestación de los trabajos necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que el propio servicio satisface, pero sin alcanzar el nivel de rendimiento habitual.

Estas medidas garantizadoras suelen concretarse en los decretos de servicios mínimos.

Estas garantías son adoptadas por la autoridad gubernativa. Se está ante una decisión política y jurídica. Son los órganos del estado los que ejercen potestades de gobierno. En todo caso no se pueden permitir que esas garantías sean adoptadas por una de la partes en conflicto, ni por un tercero neutral, es decir, el órgano del estado que corresponda al ámbito de que se trate.

Una vez designados los servicios mínimos, hay que designar los trabajadores que los cumplan. Esta competencia, según la mayoría de la doctrina y jurisprudencia, corresponde a los empresarios siempre que se entienda que designa a los trabajadores, no a los puestos.

A la hora de fijar los decretos de servicios mínimos, la autoridad gubernamental no tiene la obligación de negociar o consultar con las partes en conflicto.

El procedimiento marca que todo decreto de servicios mínimos tiene que tener dos requisitos:

- a. Motivación: Hay que explicar a los destinatarios la causa de fijar los servicios mínimos. Con todo, la jurisprudencia es flexible, y dice que no pasa nada si la explicación no se recoge en el decreto, lo importante es que esa motivación exista y que pueda darse si se pregunta por ella.
- b. Antes de su publicación hay que comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

Estos dos requisitos condicionan la validez del decreto. Si los trabajadores no están de acuerdo, pueden impugnarlos ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

Estos decretos de servicios mínimos no son normas de carácter general, porque su ámbito de aplicación es muy limitado y se concreta el ámbito territorial y personal de la huelga, y durará durante el tiempo que dure la huelga.

En caso de que no se cumpla, la huelga se considerará ilícita, pero hay autores que consideran que la consecuencia sería que los trabajadores huelguistas designados pueden ser sancionados.

Por último, si el decreto no se cumple por ninguno de los trabajadores, la autoridad gubernativa puede contratar a otros trabajadores, puede recurrir a un arbitraje obligatorio, puede suspender el derecho de huelga (en caso de estado de excepción) o incluso movilizar al ejercito.

Tema 7: La huelga ilegal y abusiva.

1. Huelgas ilegales:

- a. Huelga política: (Art. 11.a RD 17/1977). En su versión inicial establecía la ilegalidad de las huelgas políticas, de solidaridad y las novativas. La política es aquella que se sostiene por motivos políticos o por cualquier finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

Inmediatamente, la doctrina buscó argumentos para sostener lo contrario:

- Se podía sostener la legalidad de la huelga política en base a la literalidad del art. 28.2 CE, que reconoce el derecho de huelga en un sentido amplio. Cuando una norma o precepto es amplio, el intérprete no puede restringirlo.
- Interpretación sistemática del art. 28.2 CE. Es decir, conectando el precepto 28.2 con otros arts. de la Constitución que lo rodean y fijarse en la ubicación de ese precepto. Se halla ubicado en la sección 1ª, Cap. II, Tít. II, entre las libertades públicas protegidas por el art. 53.2 CE como derechos públicos subjetivos de eficacia “erga omnes” (frente a todos).
- Interpretación finalista o teleológica del art. 28.2 CE. En este sentido hay que relacionar la finalidad del art. 28.2 con la finalidad del art. 1.1 CE o con la finalidad del art. 9.2 CE. Éste dice que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivos, así como remover los obstáculos que impidan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, social y cultural.
- El art. 10.2 CE señala que las normas relativas a los derechos fundamentales y las libertades que la constitución reconoce se van a interpretar de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como los tratados internacionales sobre las materias ratificadas por España.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT distingue entre las huelgas políticas previas, que va dirigida contra las políticas del gobierno sin que su objeto sea un conflicto de trabajo; y la huelga política de transcendencia laboral, ésta última es la que va dirigida contra la política del gobierno que ha tomado una medida que afecta directamente a las relaciones laborales de los trabajadores. Este comité entiende que el segundo tipo es totalmente lícito.

Con estos argumentos los autores han venido sosteniendo la legalidad e las huelgas políticas porque entran en el contenido esencial del derecho de huelga. Únicamente considera que deben seguir siendo ilegales aquellas huelgas políticas cuyo único fin sea atender contra la seguridad del estado y las instituciones democráticas.

La STC 11/1981 sobre las huelgas políticas no esclareció nada. Con forme la democracia se fue afianzando, los órganos judiciales han ido cambiando de opinión y se ha ido aceptando la huelga política con vinculación en la defensa de los derechos de los trabajadores.

- b. Huelgas de solidaridad: Art. 11.b RD 17/77. Es ilegal la huelga de solidaridad y apoyo salvo que afecte al interés profesional de quienes la sustenten. Este artículo también fue muy criticado por la doctrina porque se dice que los sindicatos están movidos por la solidaridad con otros colectivos. Se promovió un recurso de inconstitucionalidad que se argumentó así.

Sin embargo el abogado del estado se opuso a ese recurso, argumentando que no es correcto hacer soportar al empresario las concurrencias de un conflicto que él no ha creado.

La STC 11/81 dice que la exigencia de que la incidencia del interés profesional sea directa restringe el contenido esencial del derecho de huelga, y esta expresión “directamente” es inconstitucional.

Con todo el art. 11.b se mantuvo vigente

- c. Huelga novatoria: Se celebra existiendo un convenio y estando vigente pretendiendo alterar lo que se ha pactado. El art. 11.c en su reacción original decía que era ilegal. De este art. Deriva un deber legal de paz relativo, vinculante para las partes contractuales del convenio, pero también a los sujetos a los que se aplique el convenio sin haberlo negociado. De ello deriva la prohibición de huelgas novatorias.

El TC dijo que en principio la legalidad del art. 11. C era constitucional, pero interpretó restrictivamente el deber legal de paz relativo y aceptó la posibilidad de celebrar algún tipo de huelga en vigencia del convenio colectivo:

- Cuando el objetivo de la huelga fuese la interpretación del convenio.
- Para reivindicar mejoras no incluidas en el convenio.
- Huelga que tiene como objeto protestar por el incumplimiento del empresario o porque han cambiado las circunstancias que en su día se tuvieron en cuenta para negociar el convenio (“rebús sic stantibus”). Si el empresario no cumple lo pactado, una parte de la doctrina dice que lo mejor es interponer una acción civil para que el empresario cumpla lo pactado o que indemnice por daños y perjuicios.

El art. 8.1 RD 17/77 posibilita la renuncia al ejercicio del derecho de huelga en términos absolutos durante la vigencia del convenio si así se pacta expresamente.

El TC reafirmó la constitucionalidad del art. 8.1 RD 17/77 porque el TC dijo que no alude a una renuncia propiamente dicha, si no simplemente a un cese temporal y transitorio en el ejercicio de ese derecho, y por ello se está ante una transacción entre las partes que repercute beneficiosamente para ambas partes.

Por otro lado el TC también comprendió que esta transacción no perjudique a los trabajadores. Los representantes de los trabajadores que negocien el convenio pueden incluir esas cláusulas.

Otras sentencias corrigen en parte la doctrina del TC en el año 81 y dicen que las cláusulas de paz que implican un compromiso electoral de no ir a la huelga, vinculan directamente a los sujetos colectivos que han pactado el convenio, pero no vincula directamente a los trabajadores a los que se les aplica el convenio.

2. Huelgas abusivas:

- a. Huelga con ocupación de dependencias: Art. 7.1 RD 17/77. El ejercicio de huelga habrá de realizarse mediante la cesación de prestación de servicios de los trabajadores sin que los mismos puedan ocupar el centro de trabajo ni sus dependencias.

Los tribunales tradicionalmente vinieron estableciendo algunos matices para estas huelgas y sólo algunas la calificación de ilegales, aquellas donde los trabajadores no abandonaban el centro de trabajo a pesar de haber una advertencia del empresario para desalojar.

También era ilegal cuando se obstaculizaba el trabajo de los demás compañeros.

La STC 11/81 en parte ratificó la doctrina de los tribunales anteriores pero no calificando las huelgas de ilegales, sino de abusivas. El TC dijo que este tipo de huelga no debe impedir el derecho de los trabajadores a reunirse en el centro de trabajo.

El TC también quiso matizar el concepto de ocupación del lugar de trabajo. Debe entenderse restrictivamente y sólo será aquella huelga que entre en la empresa ilegalmente o se desobedece una legal orden de desalojo.

- b. Huelga rotatoria: Art. 7.2 RD. Las huelgas rotatorias y las efectuadas por trabajadores que prestan servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo se considerarán actos ilícitos y abusivos.

En las huelgas abusivas se presumen iuris tantum, y los trabajadores pueden probar lo contrario. Normalmente para probar que es justa se miran los daños que provoca la huelga. Será ilícita cuando los daños sean desproporcionados para una de las partes.

- c. Huelga intermitente: No aparece en el art. 7 RD, por lo que el TC dice que es legal. En muchos casos la huelga intermitente puede generar esa desproporción en los daños para una de las partes. Cuando esto ocurre estaríamos ante una huelga abusiva. En estos casos el empresario puede probar que la huelga intermitente también es abusiva.

Tema 9: La finalización de la huelga.

La huelga puede acabar por tres vías:

- Desestimamiento de los trabajadores.
- Pacto o acuerdo entre las partes.
- Arbitraje obligatorio.

26

1. Desestimamiento:

Se puede producir por cualquier causa, bien porque consiguieron lo que pedían, han agotado sus fuerzas, porque se somete al procedimiento de conflicto colectivo del art 7.2 RD.

El art. 8.2 RD prevé que en cualquier momento los trabajadores pueden dar por terminada la huelga.

La orden de poner fin de huelga tiene que venir de las mismas personas que han iniciado la huelga.

2. Pacto entre las partes:

El art. 8.2 RD dice que desde el momento de preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y los empresarios tienen que negociar para llegar a un acuerdo. El pacto al que se llegue tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

El art. 9 RD prevé que la inspección de trabajo pueda actuar como mediadora durante la huelga para poner fin al conflicto.

Se quiere que desde el momento que se declare una huelga, las partes en conflicto hablen y pacten durante la huelga. De admitir que existe esta obligación de negociar, lo importante es saber que efectos tiene incumplir esta obligación.

En el caso de los empresarios, en los efectos los autores no se ponen de acuerdo, hay sentencias que incluyen multa económica, pero la LISOS no menciona expresamente este incumplimiento, y las sanciones deben estar tipificadas.

En el caso de los trabajadores, hay sentencias que repercuten esta negativa a negociar sobre la calificación de la huelga.

Los acuerdos de fin de huelga van a tener los mismos efectos que los convenios colectivos estatutarios o extra estatutarios en función de que quien lo negocie esté facultado también para negociar convenios colectivos.

3. Arbitraje obligatorio:

Art. 10.1 RD. El gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, así como las posiciones de las partes y los perjuicios que de la huelga pueden derivar para la economía nacional, puede acordar la reanudación de la actividad laboral por un periodo de dos meses o definitivo mediante el establecimiento de un arbitraje

obligatorio, el incumplimiento podrá implicar que la huelga sea ilegal. Sin embargo el TC dice que es el art. 10.1 constitucional para designar un árbitro, pero el gobierno no puede imponer la reanudación del trabajo.

El laudo que dicta el árbitro que es de obligado cumplimiento, se puede impugnar por:

- Ilegalidad de su contenido, por atentar contra normas imperativas.
- Porque existen vicios esenciales en ese arbitraje.
- No se ha garantizado la imparcialidad del árbitro.

27

El RD no establece un procedimiento concreto y exhaustivo de cómo hay que designar el árbitro. Pero las partes en conflicto tienen derecho a participar en la designación del árbitro.

A partir del laudo arbitral, las partes tienen que respetarlo, y cesar en el derecho de huelga y el empresario tiene que abrir la empresa en caso de que haya cerrado durante la huelga.

El laudo tiene la misma naturaleza que el conflicto al que pone fin. En caso de conflictos de intereses tiene la misma naturaleza que un convenio colectivo.

Tema 10: Cierre Patronal.

1. Concepto:

Es un medio de presión utilizado por los empresarios para contrarrestar las reivindicaciones sindicales y muy especialmente las huelgas. Consiste en una decisión unilateral del empresario que se manifiesta en la clausura de los centros de trabajo con la consiguiente imposibilidad para los trabajadores de realizar la prestación laboral al impedírsele el acceso a los locales, máquinas y utensilios de trabajo.

El cierre patronal se adopta como una medida de conflicto colectivo, es decir, con el fin de presionar y/o responder a una pretensión colectiva de los trabajadores o sus organizaciones. Esta característica lo define y nos permite distinguirlos de otros supuestos de clausura temporal en los que no concurre esa finalidad conflictiva, así no es propiamente un cierre patronal la paralización inmediata de trabajo o tareas ordenada por la autoridad laboral ante la infracción grave por el empresario de normas u obligaciones laborales o como medio de prevención de accidentes o catástrofes. Tampoco lo es la interrupción de actividad con suspensión de los contratos de trabajo por decisión autorizada de la propia empresa basada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y de fuerza mayor.

Tampoco debe confundirse el cierre patronal con el cierre definitivo o liquidación de la empresa.

El cierre debe ser temporal y tiene efectos meramente suspensivos, no extintivos de la relación laboral.

Hay varias clases, la más tradicional es la que diferencia entre cierre ofensivo, que se realiza con la intención de imponer a los trabajadores determinadas condiciones laborales o modificar las existentes sustituyéndolas por otras más favorables a sus intereses; y cierre defensivo o de respuesta, cuando se utiliza para responder a una huelga o a cualquier otro medio de presión de los trabajadores. La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha marcado las diferencias entre estos dos tipos de cierre, en los siguientes términos:

- Es cierre patronal ofensivo o de agresión todo aquel que se lleva a cabo como medida para impedir la huelga, presionar para que se ponga fin a la misma o sancionar a los huelguistas.
- Es cierre defensivo o de respuesta por contraposición al ofensivo aquel que se realiza sin ánimo de impedir, interferir o sancionar el desarrollo del derecho fundamental de huelga y con la exclusiva finalidad de preservar a personas y bienes de las consecuencias excesivamente onerosas y desproporcionadas que pueden derivarse del ejercicio de aquel derecho.

El cierre también puede decidirse por solidaridad con otros empresarios o por móviles políticos y puede ser también total o parcial según afecte a todos o a parte de los puestos de trabajo del ámbito correspondiente.

2. Fundamentos constitucionales:

Aunque no existe un reconocimiento explícito del cierre patronal en nuestra Constitución, sí lo hay implícito en el art 37.2 donde se reconoce el derecho de los empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo.

El TC ha definido la naturaleza del cierre patronal como medida de conflicto colectivo empresarial. También ha dicho que el cierre no es una huelga de patronos y que en nuestro ordenamiento constitucional no ha acogido el principio de paridad de trato entre el derecho de huelga y el derecho de cierre patronal.

Establecidas estas diferencias entre el derecho de huelga y el cierre patronal, la STC 11/1981 en la interpretación que lleva a cabo del art. 37.2 CE establece la prohibición de los cierres ofensivos, admitiendo únicamente los cierres defensivos justificándolos como medida de policía de los empresarios en situaciones conflictivas singularmente graves, en el que su poder organizativo se ve desbordado.

La regulación legal del cierre patronal se encuentra en los arts. 12 al 15 del RDL 17/1977 de Relaciones de Trabajo, preceptos que han de reinterpretarse y aplicarse a la luz de la mencionada sentencia del TC.

También ha de tenerse en cuenta la jurisprudencia y la doctrina jurisdiccional enmarcados en los tribunales ordinarios en la interpretación de todos los preceptos.

3. Supuestos legales de cierre patronal:

El cierre patronal puede adoptarse en determinadas circunstancias tipificadas en el art. 12. RD 17/1977

Solo se admiten los cierres defensivos y están prohibidos los ofensivos por solidaridad y los cierres protesta o con motivos políticos.

La licitud del cierre ha de enjuiciarse en relación a las causas que lo permiten y no a la licitud de la huelga en cuyo transcurso se presentan.

Las causas que justifican el cierre patronal son:

- Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- La ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias o peligro cierto de que ésta se produzca.
- El volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impiden gravemente el proceso de producción normal.

Cualquiera de ellas, si tiene necesaria transcendencia, produce el efecto de legitimar el cierre patronal.

- a. El cierre patronal por razones de seguridad: cuando existe notorio peligro de violencia para las personas o de daño grave para las cosas. La aparición de la situación de riesgo corresponde inicialmente al empresario, pero su decisión está sujeta a ulterior fiscalización administrativa y/o jurisdiccional.

Para resumir criterios, el peligro ha de ser notorio, real e inminente, no bastando con las meras sospechas o con la simple posibilidad aún no materializada de daños en las personas o en las cosas y debe darse en el presente.

La admisibilidad de este tipo de cierre patronal viene condicionada a que se ejercite con carácter preventivo respecto del atentado de los bienes protegidos.

- b. Cierre por ocupación ilegal de los locales: procede el cierre cuando hay ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias o peligro cierto de que ésta se produzca. No toda la permanencia en los locales de la empresa puede considerarse ilegal y cause justificativa del cierre:
 - i. Ocupación pacífica de los pasillos.
 - ii. Ocupación de los jardines sin entorpecer el proceso productivo.
 - iii. Trabajadores encerrados en actitud pacífica.
- c. Cierre por alteraciones graves del proceso productivo: el empresario podrá cerrar cuando el volumen de la inasistencia o las irregularidades en el trabajo impide gravemente el proceso normal de producción. Las irregularidades que pueden legitimar el cierre han de ser graves, con lo que la imposibilidad de continuar el proceso productivo ha de revestir la suficiente entidad como para que su superación por el empresario sea extremadamente difícil y no sea posible dar ocupación a quienes pretenden acceder al trabajo. Se exige además una gravedad traducida en perjuicios reales adicionales o suplementarios a los resultantes de la huelga.

- Procedimiento del cierre.

Comunicación a la autoridad laboral. El empresario debe comunicar el cierre a éste en 12 horas de antelación (art. 13.1 RD RRTT). No es preciso autorización administrativa previa. La comunicación del cierre habrá de efectuarla el empresario por sí o por representante.

No es necesario comunicar el cierre, no preavisarlo a los trabajadores o a sus representantes, ni a los usuarios del establecimiento.

El empresario que incumple la obligación de comunicación a la autoridad laboral podrá ser sancionado administrativamente como responsable de infracción leve, de acuerdo a lo establecido en la LISOS.

El art. 37.2 CE dispone en su final: “la ley que regule este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”. Por tanto en la práctica serán prohibidos aquellos cierres defensivos que supongan la paralización de estos servicios aunque se den las circunstancias del art. 12 RD RRTT.

- Finalización del cierre.

La duración se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa o la remoción de las causas que la motivaron.

Por tanto, la duración del cierre no depende de la voluntad del empresario, si no de las causas que lo motivaron.

La reapertura del centro puede tener lugar:

- a. Iniciativa del empresario.
- b. A petición de los trabajadores.
- c. Requerimiento de la autoridad laboral.

La autoridad laboral podrá requerir al empresario que lo abra en el plazo que se le indique en el acto administrativo. La inobservancia de este mandato lleva aparejada varias consecuencias:

- a. el cierre patronal inicialmente legal por tener causas justificadas se convierte en ilegal a partir de la desobediencia.
- b. El empresario que no cumple el requerimiento será sancionado administrativamente. Se considerará infracción muy grave, tipificado en la LISOS, con multa de 3000 a 90000 €.
- c. Como regla general, el empresario no debe oponerse a un requerimiento administrativo de reapertura del centro aunque considere que persisten las circunstancias que justificaran su decisión de cierre.

Si se comprueba que la orden era improcedente y que se han producido daños a las personas o a las cosas, el empresario y demás damnificados podrán exigir responsabilidades a la Administración.

- Efectos del cierre.

- a. Efectos sobre la relación laboral de los trabajadores.

Los efectos del cierre patronal serán los mismos que los producidos por la huelga legal, es decir, los contratos de trabajo no se extinguen, se suspenden con interrupción de las obligaciones respectivas de trabajar y de pagar salarios.

El descuento en las remuneraciones se realizará en proporción a la duración del cierre, en los mismos términos que en los supuestos de huelga legal.

- b. En materia de Seguridad Social.

Los trabajadores afectados al cierre y los huelguistas, permanecerán en situación de alta especial en la SS, con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y del trabajador.

- c. Cuando el cierre sea ilegal. Consecuencias.

Al no precisarse autorización administrativa para proceder al cierre patronal, la valoración de las circunstancias que justifiquen el cierre patronal corresponde al empresario. Si los trabajadores afectados por el cierre patronal lo consideran injustificado y reclaman su derecho al salario y el pago de las cotizaciones a la SS, la competencia corresponde a los órganos del orden jurisdiccional social.

El cierre patronal ilícito puede ser considerado un comportamiento antisindical en la medida en que no se respetan los derechos fundamentales de libertad sindical o de huelga, podrá acudir a la modalidad procesal de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales regulados en los art. 175 y ss. de la LPL.

- Responsabilidad Administrativa.

El cierre ilegal genera para el empresario una responsabilidad de tipo administrativo, concretable en multas a imponer por la autoridad laboral, así la LISOS lo tipifica como infracción muy grave sancionable con multas que van de 3000 a 90000 €.

- Responsabilidad contractual y de SS.

El cierre patronal ilícito determina la inaplicación del art. 6.1 y 6.2 RD RRTT en el sentido de que no se va a producir la suspensión de los contratos, por tanto, al ser el empresario el que incumple con su obligación de ocasionar ocupación efectiva,

tendrá que abonar a los trabajadores los salarios devengados por el tiempo no trabajado por causa del cierre ilegal, como si éste no se hubiese producido.

La ilegalidad del cierre patronal puede dar lugar a la indemnización a favor de los trabajadores.

En relación con la situación de SS, los trabajadores tendrán derecho al alta real con las debidas cotizaciones y las prestaciones por IT, como si se hubiese trabajado.

Tema 11: Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo.

1. Antecedentes históricos:

Los medios pacíficos de solución de conflictos pueden clasificarse en dos grupos:

- Medidas basadas en la autocomposición: donde son las propias partes en conflicto las que proveen su solución sin intervención de un tercero (ej. Diálogo).
- Medidas basadas en la heterocomposición: en las que interviene un tercero ajeno a las partes para dar una solución al conflicto.

Cuando se trata de interpretar una cláusula de un convenio y las partes no se ponen de acuerdo, pueden negociar las propias partes para conseguir ese acuerdo (autocomposición), o encargar a un tercero la solución (heterocomposición).

Éstos últimos a su vez se clasifican en:

- Judiciales: el tercero es un juez.
- Extrajudiciales: el tercero es no es un juez, si no una tercera persona a la que se encarga de ofrecer solución.

2. Procedimiento extrajudicial:

Son vías no judiciales a través de las cuales se intentan resolver los conflictos colectivos de trabajo. Se trata de terceras partes distintas de las partes en conflicto las que se encargan de ofrecer solución.

Hay tres vías:

a. Conciliación:

Interviene un tercero imparcial o conciliador que meramente intenta acercar las posiciones de ambas partes. No impide la vía judicial.

b. Mediación:

El tercero imparcial o mediador realiza una propuesta de solución que no vincula a ninguna de las partes. Éstos la asumen de forma voluntaria. Tampoco impide la vía judicial. El acuerdo adoptado en mediación tiene la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

c. Arbitraje:

El tercero imparcial o árbitro propone una solución que sí vincula a las partes porque se comprometieron previa y voluntariamente a aceptar dicha propuesta (laudo arbitral). Les impide el acceso a vía judicial pues el laudo tiene naturaleza de sentencia y la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

Se puede recurrir en un plazo de 30 días si contiene:

- Que el laudo sea “ultra vires”: que se pronuncie sobre cuestiones que no han sido planteadas.
- Que el árbitro no sea imparcial.

- Que el laudo contravenga disposiciones imperativas de derecho.

Estas tres vías tienen en común que el conciliador, mediador o árbitro ha sido designado voluntariamente por las partes, o aceptadas por éstos. Hay que exceptuar el procedimiento administrativo de solución de conflictos del RD RRTT y el arbitraje obligatorio de fin de huelga.

La conciliación, la mediación y el arbitraje son instrumentos especialmente idóneos para resolver conflictos económicos, dado que los jueces estatales carecen de competencia y no pueden resolver dichas clases de conflictos colectivos.

Se trata de un tema minimamente regulado en nuestra legislación laboral. Ello es debido a que nunca fueron promulgadas las dos leyes que debían haberlo sido, pues así lo pone la CE en sus art. 28.2 y 37.2 a propósito de la regulación del derecho de huelga y del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo. Nuestra legislación laboral se limita a indicar:

- En el art. 91 ET se dice que el acuerdo obtenido por cualquiera de estos cauces tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.
- Los convenios colectivos pueden incluir cláusulas regulando procedimientos arbitrales para resolver conflictos colectivos económicos que son los ocurridos tras fracasar las negociaciones llevadas a cabo para estipular acuerdos colectivos previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 ET.

Estos procedimientos se contienen en varios instrumentos, dentro de ellos citamos:

- las comisiones paritarias de los convenios colectivos.
- Los acuerdos interprofesionales.
- Los acuerdos sobre materias concretas.

Los instrumentos sociales ha intentado, especialmente desde 1994, paliar las insuficiencias de la legislación laboral negociando al amparo del art. 83.3 ET acuerdos profesionales para la solución extrajudicial de conflictos de trabajo.

Se han estipulado ya un total de 18 de los cuales 17 son de ámbito autonómico. En el de ámbito estatal es el denominado III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC III), que fue suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de ámbito estatal (CEOE, CEPYME, CCOO, UGT) el día 29 de diciembre de 2004.

En general establecen mecanismos consistentes en comisiones paritarias o la lista de ámbitos en los que las partes pueden acudir voluntariamente cuando se encuentren en un conflicto, pero introducen casos puntuales en donde el arbitraje se hace obligatorio, así, el acuerdo gallego contempla el sometimiento obligatorio al arbitraje de las controversias producidas en la determinación de los servicios de mantenimiento en cualquier huelga.

El ASEC III establece la posibilidad de solucionar mediante los procedimientos de mediación y arbitraje los conflictos surgidos entre empresario y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas siempre y cuando el conflicto afecta a más de una Comunidad Autónoma.

El ASEC III encomienda la gestión de los procedimientos al servicio interconfederal de mediación y arbitraje (SIMA). Es una fundación tutelada por el Ministerio de trabajo y asuntos sociales que fue cerrada por las organizaciones empresariales y sindicatos más representativos. Su finalidad es ofrecer a los agentes sociales procedimientos de mediación y arbitraje para que resuelva los conflictos laborales sin necesidad de acudir a los tribunales.

Los servicios del SIMA se caracterizan por gratuidad, rapidez, diálogo directo entre las partes en conflicto, libre elección de mediadores y árbitros y eficacia jurídica de los acuerdos.

El SIMA cuenta con una estructura de gestión técnica y administrativa al frente de lo cual se encuentra un director. El personal de infraestructura se agrupa en un área jurídica en la que se ubica el personal letrado que tramita los procedimientos y asiste a las reuniones correspondientes a las mismas, un área económica, encargada de la gestión económica y contable, un grupo de personal de administración.

Todo este personal de infraestructuras está vinculado a la fundación a través de contratos laborales.

3. Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo. (AGA).

Depende del Servicio de solución de conflictos del Consello Galego de RR. LL. Su ámbito territorial es la C. A. Galicia.

Su ámbito funcional es de aplicación a los siguientes tipos de conflictos colectivos de trabajo:

- Conflictos de intereses en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- Conflictos de interpretación o aplicación de norma estatal o autonómica de convenio o pacto colectivo y de decisión o práctica de empresa.
- Conflictos surgidos en la determinación de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

Su procedimiento y eficacia de los acuerdos:

- Es preceptiva la intervención previa de la comisión paritaria en los conflictos de interpretación aplicación de convenio o pactos colectivos.
- La conciliación y la mediación será llevada a cabo por un conciliador mediador designado por acuerdo unánime de entre las partes.
- El arbitraje será dirimido por un árbitro designado por acuerdo unánime de las partes.
- De cumplirse los requisitos exigidos por el ET tit. III, la avenencia o el laudo producirán los efectos de un convenio colectivo estatutario y serán objeto de registro y publicación oficial.

4. Procedimiento administrativo de conflictos colectivos.

El procedimiento de conflicto colectivo se regula en el tit.III de RD 17/77. El fin de tal procedimiento es como señal el art 17.1, la solución de situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores.

Se ha convertido en un procedimiento escasa mente utilizado y poco eficaz, bien porque las partes deciden acudir directamente al proceso judicial de solución de conflictos colectivos jurídicos, previo intento de conciliación, bien porque se utilizan los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos establecidos en acuerdos interprofesionales o en los convenios colectivos.

El procedimiento reviste carácter facultativo. Este procedimiento se oriente sobre dos reglas básicas: la primera es que el citado procedimiento es incompatible con el recurso a la huelga (art. 17.2). en todo caso cuando el procedimiento se sea iniciado a instancia del empresario afectado y los trabajadores ejerzan su derecho de huelga, se suspenderá el procedimiento y se archivarán las actuaciones.

La segunda es que podrá plantearse conflicto colectivo de trabajo para modificar lo pactado en convenio colectivo o lo establecido por laudo.

Están legitimados para incoar el procedimiento de conflicto colectivo a los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto, bien por iniciativa propia, bien a instancia de sus representados.

La competencia para conocer del procedimiento de conflicto corresponderá a la Dirección Provincial de trabajo teniendo en cuenta las transferencias a las CC. AA.

El procedimiento se inicia mediante un escrito fechado y firmado dirigido a la autoridad laboral competente. Este escrito debe contener identificación de las personas que lo plantean, hechos, peticiones...

En las 24h siguientes al día de la presentación se recibirá copia por la autoridad laboral a la parte contraria y convocará a las partes para que comparezcan ante ella dentro de los 3 días siguientes (art. 23 RD)

En la comparecencia, la autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes.

Las partes también pueden acordar someterse a un arbitraje voluntario pudiendo designar a uno o varios árbitros que deberán dictar su laudo en el término de 5 días.

El procedimiento puede finalizar de varias formas:

- Avenencia de las partes, como resultado de la mediación de la administración, cuya eficacia es la misma que la de un convenio colectivo.
- Sometimiento de las partes a un arbitraje voluntario.

Tema 12: Proceso especial de conflicto colectivo.

1. Objeto:

El art. 151 LPL seña que se tramitarán a través de un proceso de conflicto colectivo las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa.

Puede plantearse en caso de movilidad geográfica, modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo. También se tramitará en este proceso la impugnación de convenios colectivos, pero no puede plantearse para modificar lo pactado en convenio o establecido en un laudo, tratándose de conflicto colectivo jurídico. Una vez fracasadas las instancias extrajudiciales, las partes pueden acudir a la modalidad procesal prevista y regulada en este art. y ss.

Características:

- Lo pueden ejercer tanto el trabajador como empresario.
- Debe garantizar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- Es incompatible con el ejercicio del derecho de huelga pero durante una huelga se puede presentar conflicto colectivo si se suspende la misma.
- No puede plantearse para modificar lo pactado en convenio o establecido con un laudo.
- Es preceptiva la presentación de conciliación ante el SMAC o Servicio de Mediación de la C.A. en que radique el centro de trabajo.
- El proceso tiene carácter de urgente.

2. Legitimación:

Art. 152 LPL. Los siguientes colectivos tienen derecho a presentar conflicto colectivo:

- Sindicatos.
- Asociaciones empresariales.
- Empresario.
- Órgano de representación legal o sindical de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo afectado.

El proceso puede iniciarse por dos vías:

- Mediante demanda dirigida ante los tribunales laborales por los sujetos colectivos legitimados. Es requisito necesario el intento de conciliación.
- Mediante comunicación a la autoridad laboral de seguirse este procedimiento, la mediación prevista en los arts. 21 y ss. del RD cumple el trámite de la conciliación previa ante el SMAC u órgano previsto convencionalmente.

3. Eficacia del acuerdo de conciliación:

Lo acordado en conciliación tendrá la misma eficacia que la tribuida en los convenios colectivos por el art. 82 ET.

En otro caso el acuerdo de conciliación tendrá eficacia extra estatutaria (eficacia contractual y personal limitada).

El procedimiento de conflicto colectivo es urgente dada la brevedad de los plazos establecidos para su tramitación, art. 158 LPL. Goza de preferencia absoluta sobre cualquier otro proceso salvo las de tutela sindical y demás derechos fundamentales.

La sentencia recaída en este proceso deberá dictarse dentro de los 3 días siguientes a la finalización de juicio y presenta las siguientes características:

- Carácter normativo en cuanto que define el sentido en que debe interpretarse una norma o el modo en que debe ser aplicada.
- Eficacia general, entendiendo sus efectos a todos los afectados por el conflicto en cuestión.
- Carácter declarativo, lo que comporta la imposibilidad de directa ejecución de este tipo de sentencias, que necesitará de las correspondientes acciones individuales de los afectados por el conflicto colectivo. Deben exigir su cumplimiento concreto a través de una nueva reclamación en un proceso posterior individual o plural.
- La sentencia colectiva es ejecutiva desde el momento en que se dicte pese al recurso que puede interponerse contra ella. (art. 158.2 LPL).
- La sentencia colectiva, una vez firme produce efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versan sobre idéntico objeto. (art. 158.3 LPL). Esto quiero decir dos cosas:
 - o Que en el proceso individual no se puede volver a considerar lo ya juzgado en el conflicto colectivo.
 - o Que el conflicto individual debe resolverse de acuerdo con lo fallado en la sentencia colectiva.

4. Recursos:

Los recursos que proceden son:

- Suplicación, cuando la sentencia proceda de un juzgado de lo social.

- Casación, cuando dichas sentencias hayan sido dictados en primera instancia por el Tribunal Superior de Justicia o por la Audiencia Nacional.