



CONFLICTOS COLECTIVOS

EN ESPECIAL,
EL DERECHO DE HUELGA

Autora: Dra. Ana Isabel García Salas

Los conflictos de trabajo

- **Tensión o controversia entre trabajadores y empresarios**

- **TIPOS DE CONFLICTOS LABORALES**
 - **Según los sujetos afectados**
 - Conflictos individuales
 - Conflictos colectivos
 - Afectan a intereses generales de los trabajadores
 - Conflictos plurales
 - Sobre peticiones individuales pero comunes a un grupo de trabajadores


 - **Según la causa o materia**
 - Conflicto jurídico o de aplicación
 - Interpretación/aplicación de una norma existente
 - Conflicto económico o de intereses
 - Inexistencia de norma o materias no previstas en ella

Medidas de conflicto colectivo

- **Instrumentos o procedimientos jurídicos de protesta o lucha en el ámbito de las relaciones de trabajo**
 - **Huelga** (trabajadores), **cierre patronal** (empresarios). Otros...

- **RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL Y REGULACIÓN**
 - **Constitución**
 - **Artículo 28.2 CE**= Derecho de huelga (Derecho fundamental)
 - **Artículo 37.2 CE**=Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo (Derecho no fundamental)
 - **Otras normas**
 - **RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo**
 - **Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 abril de 1981**
 - **Ley de Procedimiento Laboral (proceso especial de conflicto colectivo)**

Derecho de huelga

 **Art. 28.2. CE: “se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses”**

- Prohibición de renuncia (art. 2 RDLRT)
 - Cláusulas de paz laboral (art.8.1 RDLRT)

■ **CARACTERES:**

- Interrupción temporal de la prestación laboral
- Medida de presión unilateral de los trabajadores
- Titularidad individual:
 - Sumarse a una convocatoria / mantenerse al margen
 - Invocar el derecho en amparo ante el Tribunal Constitucional
- Ejercicio colectivo:
 - Convocatoria y desarrollo de la huelga
 - Legitimación activa en el proceso de conflictos colectivos

Titularidad del derecho de huelga

■ Trabajadores por cuenta ajena

- Ámbito público/privado
- Relación común/especial

■ Los funcionarios públicos

- Peculiaridades en el art. 15 c) EBEP
- Exclusiones:
 - Cuerpo Nacional de Policía
 - Fuerzas Armadas y Guardia Civil
 - Miembros de la carrera judicial
- Limitaciones:
 - Personal civil en establecimientos militares
 - Penados en instituciones penitenciarias

Ejercicio del derecho de huelga (I)

Convocatoria (art.3.2 RDLRT)

- **Mediante acuerdo expreso de**
 - Representantes unitarios
 - Organizaciones sindicales con implantación en el centro de trabajo
 - con afiliados o con presencia en la representación unitaria
 - Los propios trabajadores del centro de trabajo en asamblea
 - Por mayoría simple

Ejercicio del derecho de huelga (II)

Comunicación (art.3.3 RDLRT)

- **Mediante preaviso al empresario/s (representación de empresarios) y a la autoridad laboral**
- **Con 5 días naturales** de antelación al inicio de la huelga
 - Con 10 días + publicidad suficiente si es en servicios esenciales (art.4 RDLRT)
- **Por escrito**
 - Objetivos de la huelga
 - Gestiones realizadas para resolver diferencias
 - Fecha de inicio
 - Composición del comité de huelga

Ejercicio del derecho de huelga (III)

El comité de huelga (art.5 RDLRT)

■ FUNCIONES

- Órgano de **defensa y negociación** para la solución del conflicto
- Garante de la prestación de los **servicios de seguridad y mantenimiento** durante la huelga

■ COMPOSICIÓN

- **Máximo 12 miembros** elegidos de entre los trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto

Prohibiciones concretas durante el desarrollo de una huelga

- **La sustitución de huelguistas**
 1. **Prohibición expresa de esquirolaje externo (art.6.5 RDLRT)**
 - Nuevas contrataciones
 2. **Limitaciones del esquirolaje interno**
 - Utilización del poder de dirección para desactivar la presión producida por la huelga (STC 123/1992, de 28 de septiembre)
 - Las posibilidades de utilización de medios técnicos (STS de 15 de abril de 2005)

- **No respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas (art.6.4 RDLRT)**
 - **Previsión legal de los piquetes (art.6.6 RDLRT):**
 - Publicidad y recogida de fondos sin coacción

Límites al ejercicio del derecho de huelga: Colisión de derechos

LIMITACIONES RECÍPROCAS:

- En relación con los derechos del empresario, por ejemplo:
 - el empresario ve limitado su derecho a la libre contratación
 - los huelguistas responden del funcionamiento de los **servicios de mantenimiento de las instalaciones y de seguridad de las personas y de las cosas**


- En relación con los derechos de los usuarios, por ejemplo:
 - se permite la huelga en **servicios esenciales** para la comunidad
 - los huelguistas, deben respetar los **servicios mínimos**

Límite funcional al derecho de huelga: **Servicios de seguridad (de personas y cosas) y mantenimiento de las instalaciones**

Art. 6.7 RDLRT

- **Garantía** para la empresa de la ulterior actividad de productiva
- Designación de los **servicios**: el empresario
- Designación de los **trabajadores encargados**:
 - Empresario / comité de huelga.
 - Desacuerdo = tutela judicial / otros procedimientos
- **Consecuencias del incumplimiento** de los servicios
 - Por los trabajadores designados = sanciones disciplinarias
 - Posibilidad de sustituir legalmente a los trabajadores huelguistas
 - Por falta de colaboración del comité de huelga (garante) = sanciones disciplinarias y posible declaración huelga abusiva

Límite objetivo al derecho de huelga: Mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad

 **ART.28.2 CE:** “Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. **La ley que regule este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”**

- **Delimitación del concepto de servicios esenciales de la comunidad:** *<<aquellos que satisfacen derechos o bienes constitucionalmente protegidos y en la medida y con la intensidad con que los satisfagan>>*
 - Bienes y derechos de reconocida e inaplazable necesidad
 - La declaración de esencialidad dependerá de las circunstancias de cada caso (ámbito personal, temporal...)

Establecimiento de **SERVICIOS MÍNIMOS** en servicio esenciales

“Mantenimiento de la actividad” = Rendimiento inferior al normal

Fijación de servicios mínimos

- Autoridad gubernativa declara por RD la esencialidad de un determinado sector económico o empresa
 - Ministerio que corresponda determina por OM los servicios mínimos de una huelga concreta
 - Adecuación y proporcionalidad
 - Motivación, publicación y notificación
 - Empresas/órganos administrativos encargados de la prestación del servicio determinan el personal necesario/puestos de trabajo precisos.
 - Previa audiencia a los representantes
 - Criterios de objetividad
- ☹ **Los trabajadores designados quedarán obligados a trabajar sin poder secundar la huelga**

Posibles consecuencias del incumplimiento de los servicios mínimos

- ❑ **Sanciones disciplinarias** para los trabajadores designados

Art. 10 RDLRT

- ❑ **Asunción por la propia administración de trabajos** (ej: intervención del ejército)
- ❑ Recurso al **arbitraje obligatorio**
- ❑ **Sustitución legal de huelguistas** por la empresa

Vías de terminación de la huelga

1. **Desistimiento**

- por decisión unilateral de los trabajadores

2. **Acuerdo** (art.8.2 RDLRT)

- Deber de negociar

3. **Arbitraje obligatorio** acordado por el Gobierno (art.10 RDLRT)

- Excepcional: duración/consecuencias de la huelga, posiciones de las partes, perjuicio grave para la economía nacional

Tipología de la huelga

1. Huelga legal

- Cuando se cumplen con los requisitos y deberes impuestos a los huelguistas sin incurrir en causas de ilegalidad

2. Huelga ilegal (arts. 7.1 y 11 RDLRT)

- Cuando se desarrollan por motivos, con fines o mediante procedimientos prohibidos

3. Huelga abusiva (art. 7.2 RDLRT)

- Cuando se desarrollan a través de actos ilícitos que suponen un abuso de derecho

Huelgas ilegales

1. Huelgas **políticas** o no profesionales
 - Motivos políticos ajenos al interés profesional de los trabajadores
 2. (Huelgas **de solidaridad** o apoyo)
 - Intereses de los huelguistas e intereses de la categoría de los trabajadores (STC 11/1981)
 3. Huelgas **novatorias**
 - Alteración de lo pactado en convenio colectivo
 4. Huelgas **con ocupación ilegal** de lugares de trabajo
 - Ilegal ingreso en los locales/ilegal negativa de desalojo
 5. Huelgas **procedimentalmente irregulares**
- **Presunción *iuris et de iure* de ilegalidad**

Huelgas abusivas

- ❑ **Desproporcionalidad de daños** (intencionadamente)
 1. Huelgas **rotatorias**
 - Concatenación de paros en secciones o diversas categorías de trabajadores
 2. Huelgas **tapón o estratégicas**
 - Paro de determinados trabajadores que impide el trabajo de los demás
 3. **Huelgas de celo** o reglamento
 - Minucioso cumplimiento de la actividad
 4. **Huelgas atípicas**
 - Alteraciones colectivas del régimen de trabajo distintas de la huelga
- **Presunción *iusuris tantum* del carácter abusivo de estas huelgas**
 - Cabe prueba en contrario de los huelguistas
- ☑ Fuera de estos supuestos se presume la validez
 - Cabe prueba en contrario del empresario

Efectos de la huelga

(art. 6. 1, 2 y 3 RDLRT)

Huelga legal

- **Suspensión del contrato = no salario**
 - No afecta a la retribución de las vacaciones ni a su duración
- El empresario **no podrá despedir ni sancionar** a los huelguistas por no trabajar
- **Las faltas no se computan** a efectos de despido objetivo
- **Seguridad Social**
 - Situación de **alta especial**
 - **No cotización** durante este tiempo
 - No prestación de desempleo
 - No incapacidad temporal

Huelga ilegal

- **Suspensión del contrato = no retribución**
 - Afecta a la duración y retribución de las vacaciones
- **Incumplimiento del contrato** por el trabajador
 - Si es grave y culpable **puede ser causa de despido disciplinario**
- Las faltas se computan a efectos de despido objetivo
- **Seguridad Social**
 - Situación de **baja temporal**
 - **No cotización** durante este tiempo
- El empresario podrá exigir **responsabilidades a los huelguistas** (reparación de daños)

El cierre patronal

Art. 37.2 CE: Derecho de los empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo

- No es derecho fundamental
- Medida de presión empresarial = cierre de la empresa **defensivo**
 - Frente a huelgas/irregularidades colectivas graves
- **CIRCUNSTANCIAS (art.12.1 RDLRT):**
 1. Notorio peligro para las personas o grave daño para las cosas
 2. Ocupación ilegal del centro o sus dependencias
 3. Volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción
- ❖ La vigilancia y conservación de las instalaciones y materiales correrán a cargo de la empresa
 - ❖ podrá contratarlas o pactarlas con los trabajadores

Requisitos formales para el cierre

(art.13 RDLRT)

1. Cierre del centro **por tiempo indispensable**
 - Reapertura voluntaria o por requerimiento (art.14 RDLRT)
 2. **Comunicado** a la autoridad laboral
 - En las 12 horas siguientes
- ❖ Funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad = huelga
(art.37.2 CE)

Efectos del cierre patronal

Para los trabajadores no huelguistas!

Cierre legal

(art.12.2 RDLRT)

(= huelga legal)

- **Suspensión del contrato= no trabajo/no salario**
 - No afecta a la duración de las vacaciones ni a su retribución
- **Seguridad Social**
 - Situación de alta especial
 - No desempleo
 - No Incapacidad Temporal

Cierre ilegal

(art.15 RDLRT)

- **Abono de salarios**
- **Seguridad Social**
 - Alta real cotizaciones
 - Incapacidad Temporal
- ☹ Posibles responsabilidades empresariales
 - ☹ administrativas y penales