

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Administración de Empresas)

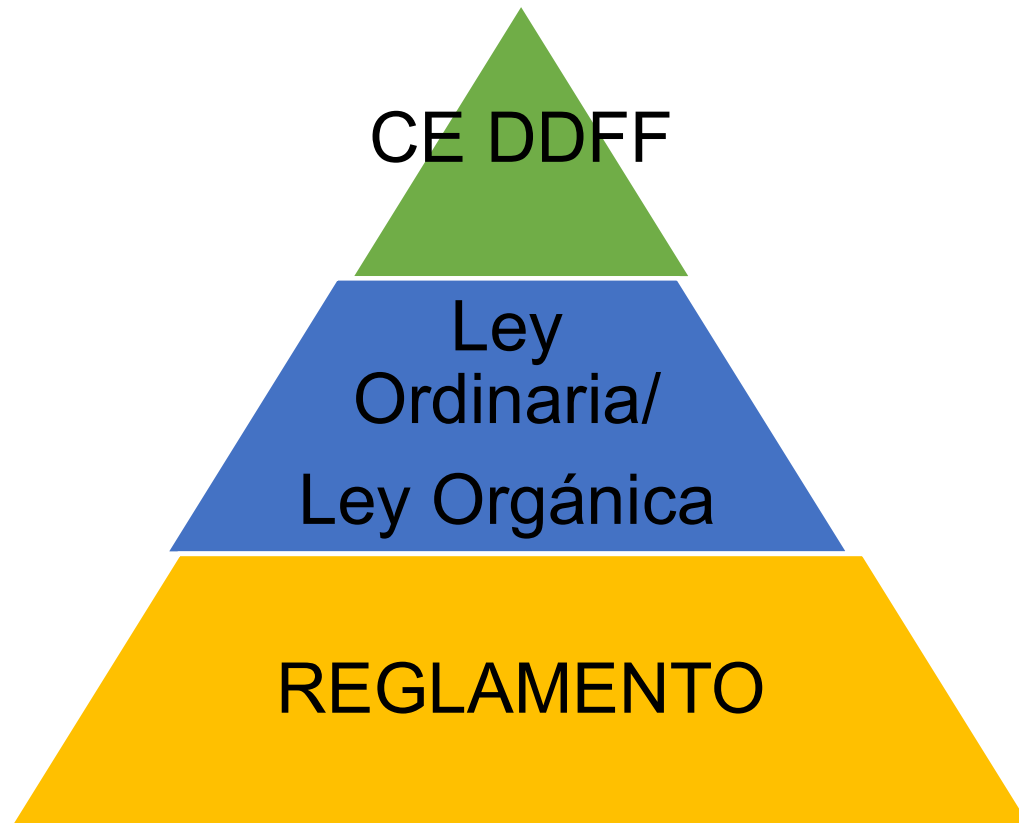
Tema 5: Las medidas de conflicto colectivo en la empresa

Autores:

María Gema Quintero Lima



SISTEMA DE FUENTES



No hay ley orgánica de
DESARROLLO. SOLO
DOCTRINA
CONSTITUCIONAL, QUE
DEPURA LA NORMA
PRECONSTITUCIONAL
VIGENTE
RDL 17/1977, DE SOBRE
RELACIONES DE TRABAJO,
parcialmente derogado.
(STC 11/1981)

Visión conflictualista: EMPRESARIOS v. TRABAJADORES

Art 7 CE Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos

- contrarios
- autocomposición: herramientas: DIALOGO SOCIAL (la negociación colectiva) + MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO (art 28.2 CE) y otras medidas

AUTONOMIA COLECTIVA

- LA CONSTITUCION ESPAÑOLA RECONOCE EL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA Y A LA EXTERIORIZACION DEL CONFLICTO COLECTIVO.

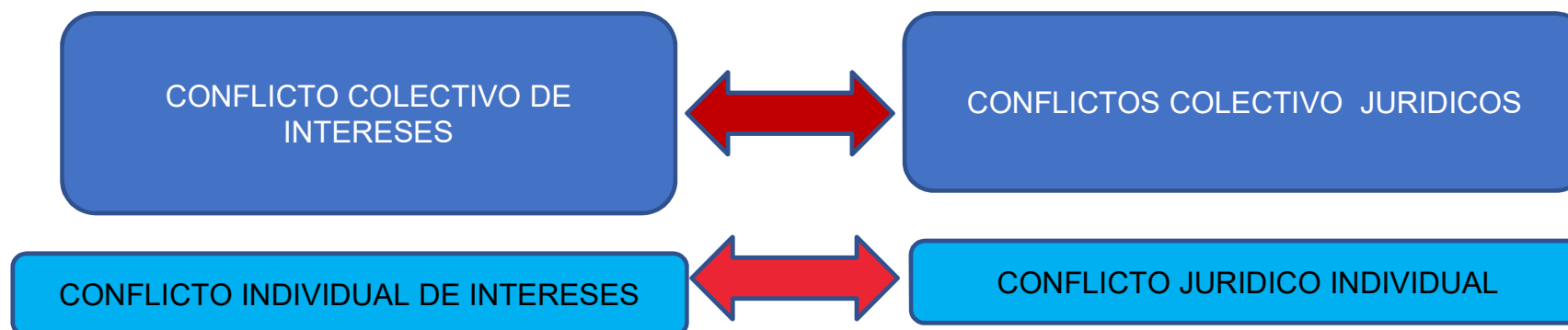
Artículo 37.

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

SSTC 134/1994 Y 94/1995

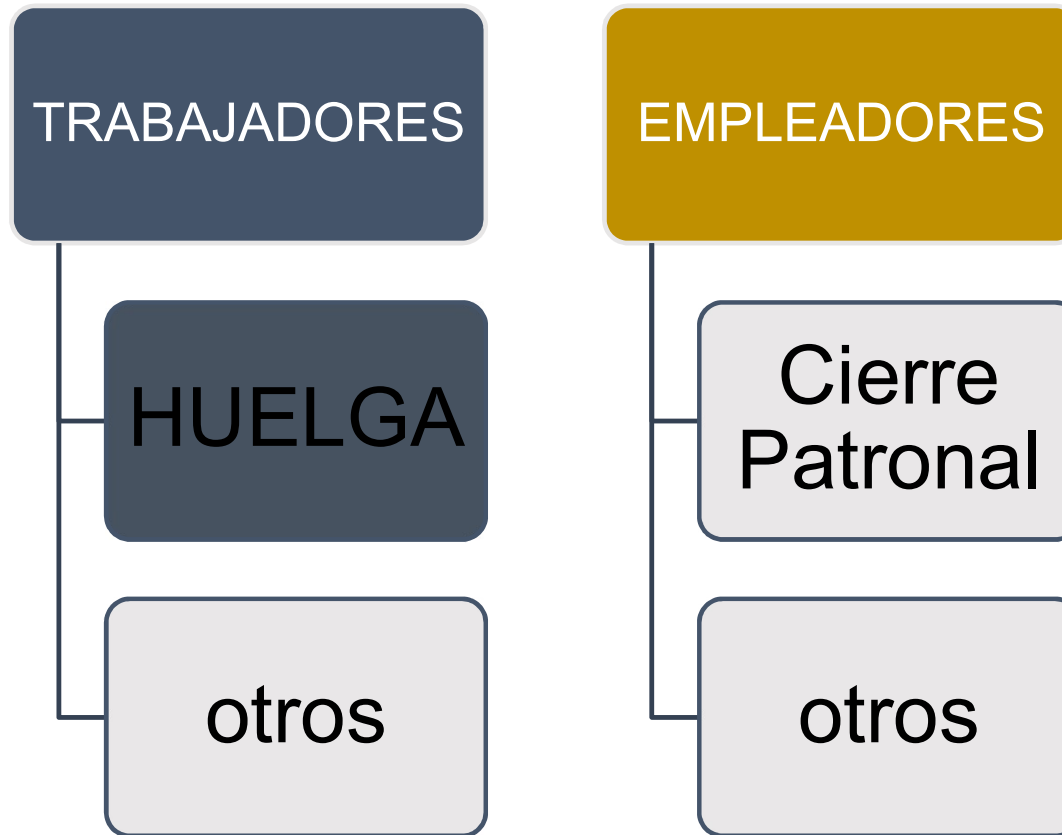
“NO PUEDE OLVIDARSE QUE LOS SINDICATOS SE HALLAN OBJETIVAMENTE EN UNA POSICION DIALECTICA DE CONTRAPODER RESPECTO A LOS EMPLEADORES, Y QUE LA DEFENSA DE SUS OBJETIVOS NO SE BASA EN FORMULAS DE COMPOSICION DE INTERESES O COLABORACION, SINO DE AUTODEFENSA”



Tipos de conflictos colectivos (CofCo's)

- CONFLICTO JURIDICO: DISCREPANCIAS EN LA INTERPRETACION DE UNA LEY O DE UN CONVENIO COLECTIVO
- CONFLICTO ECONOMICO O DE INTERESES: DISCREPANCIAS DURANTE UN PROCESO DE NEGOCIACION

Tipos de medidas de conflicto colectivo



Herramientas de CofCo al servicio de las personas trabajadoras

HUELGA (28.2.CE)

Boicot..

Manifestaciones(mareas),
concentraciones, asambleas..

Herramientas de CofCo al servicio de los sujetos empleadores

Cierre Patronal (temporal)

Advertencias, especial vigilancia..

Reorganización de la producción

LA HUELGA

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

LIBERTAD

DERECHO

LIMITE A LA
LIBERTAD DE
EMPRESA

Artículo 28.2 CE

1. (..)

2. 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.

- ✓ DERECHO FUNDAMENTAL

- ✓ MAXIMA PROTECCION CONTRA LAS CONDUCTAS LESIVAS DESTINADAS A LIMITAR O EVITAR SU EJERCICIO.
 - ✓ INFRACCION EMPRESARIAL MUY GRAVE (8.19 LISOS)
 - ✓ DELITO: IMPEDIR O LIMITAR EL EJERCIO LEGITIMO DEL DERECHO DE HUELGA (315.3 CODIGO PENAL)
 - ✓ NULIDAD DE ACCIONES, ETC...

- ✓ RECURSO DE AMPARO ANTE EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

SUJETOS TITULARES

- ❑ TITULARIDAD INDIVIDUAL DE LA PERSONA TRABAJADORA (sumarse o no): trabajadores por cuenta ajena (1.1 ET), con relación laboral común o especial, incluyendo al servicio de las AAPP. Es indiferente el tipo de contrato, la nacionalidad. TAMBIEN LOS FUNCIONARIOS (* FUERZAS ARMADAS)

*NO LO SON NI EL EMPRESARIO NI LOS TRABAJADORES AUTONOMOS

- ❑ EJERCICIO COLECTIVO: La convocatoria, determinación de objetivos, publicidad, negociación , terminación: ORGANOS COLECTIVOS

TIPOS DE HUELGA

- ❖ LEGALES (se presume)
- ❖ ILICITAS
 - ❖ ILEGALES (ART. 11 RDLRT)
 - ❖ POLITICAS O NO PROFESIONALES (*fines sociales/profesionales, p.ej. protestas contra las políticas sociales del gobierno, reformas del mercado de trabajo, de los sistemas de seguridad social, etc.)
 - ❖ DE SOLIDARIDAD O APOYO (*afectan al interés profesional)
 - ❖ NOVATORIAS:CUANDO PRETENDAN ALTERAR EL CONTENIDO DE LO PACTADO EN UN CONVENIO DURANTE SUS VIGENCIA (*interpretación, reivindicar el cumplimiento)
 - ❖ QUE NO CUMPLAN CON LO DISPUESTO EN EL RDLRT (exigencias de procedimiento)
 - ❖ ABUSIVAS (7.2 RDLRT)

Huelgas abusivas

Parten de ser HUELGAS LEGALES, pero HAY PRESUNCION *IURIS TANTUM* DE ILICITUD (respecto de las cuales cabe probar el carácter NO ABUSIVO) atendiendo a la modalidad de ejercicio:

- ❖ ROTATORIAS (grupos de trabajadores en numero limitado, rotan en la suspensión de la prestación laboral, y perjudican al poder llegar a paralizar la actividad)
- ❖ ESTRATEGIAS O TAPON (selectivamente realizan la huelga los trabajadores de centros estratégicos, de forma que con un numero limitado de huelguistas se paraliza la actividad)
- ❖ DE CELO O REGLAMENTO: observación minuciosa de las reglas, ralentizando los procesos.
- ❖ en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga,

ART 7.1 RDLRT El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias

INTERPRETACION RESTRICTIVA DE LAS RESTRICCIONES DEL DERECHO

Las huelgas con ocupación del centro de trabajo no son necesariamente abusivas

REGLAS DE PROCEDIMIENTO

- ACTUACIONES PREVIAS: acudir al procedimiento de mediación establecido, 72 horas antes de la convocatoria de huelga (según establecen los ACUERDOS DE SOLUCION EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS, si vincula a las partes).



DECLARACION (ART 3 RDLRT)

1. La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de **acuerdo expreso**, en tal sentido, en cada centro de trabajo.
2. Están facultados para acordar la declaración de huelga: a) **Los trabajadores, a través de sus representantes**. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la que habrán de asistir al menos el setenta y cinco por ciento de los representantes, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes. b) Directamente **los propios trabajadores del centro de trabajo**, afectados por el conflicto, ~~cuando el veinticinco por ciento de la plantilla decida~~ se someta a votación dicho acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de ésta se hará constar en acta. (CABE CONVOCAR ASAMBLEA A TAL EFECTO: ART 77-80 ET)
3. El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser **comunicado al empresario** o empresarios afectados **y a la autoridad laboral** por los representantes de los trabajadores (...)

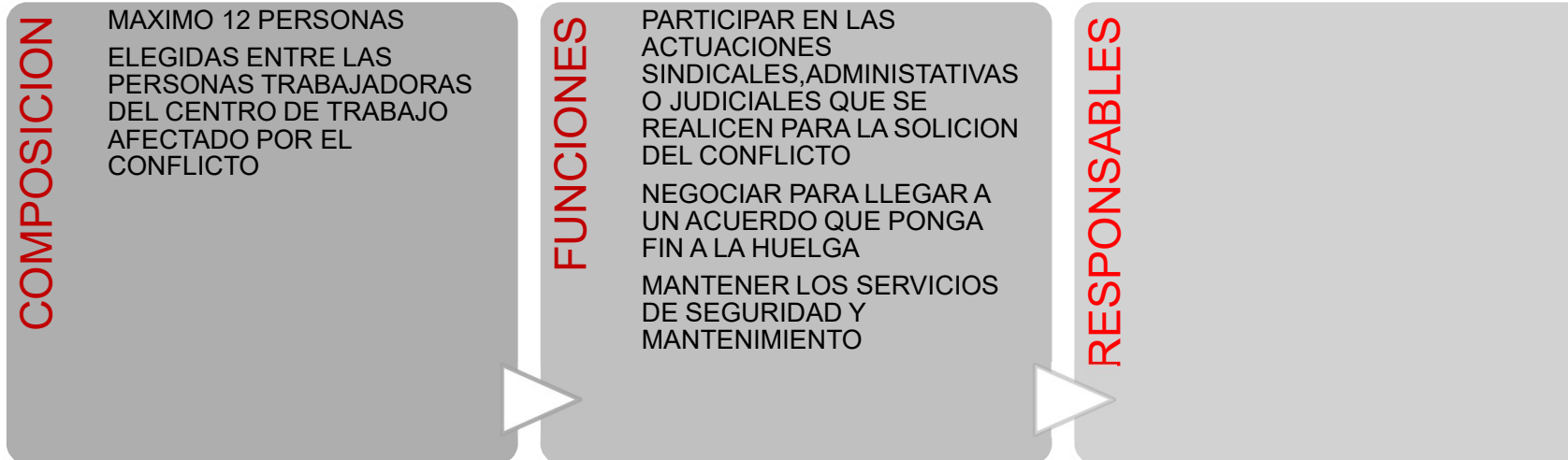
PREAVISO

- Por escrito
- notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación.
- cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma.
- CONTENIDO MINIMO: la comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga (art 3.3. RDLRT)
- Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales (art 4 RDLRT)

COMITÉ DE HUELGA

ORGANO DE REPRESENTATIVIDAD EXCEPCIONAL , OCASIONAL Y TEMPORAL

EN EL SENO DE LA EMPRESA



SERVICIOS DE SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO

- ART 6.7 RDLRT. *El Comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.*

Corresponde ~~al empresario~~ (Y AL COMITÉ DE HUELGA) la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios. (cabe in

SERVICIOS DE MANTENIMIENTO
(LOS MINIMOS IMPRESCINDIBLES)

SERVICIOS DE NORMAL FUNCIONAMIENTO
(SERVICIOS ABUSIVOS LESIVOS DEL DF
DE HUELGA)



SUJETOS TRABAJADORES DESIGNADOS

- ✓ HAN DE PRESTAR LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO
- ✓ AUNQUE HUBIERAN DECIDIDO SECUNDAR LA HUELGA
- ✓ SU CONTRATO NO SE SUSPENDE
- ✓ MANTIENE EL DERECHO AL SALARIO
- ✓ LA NEGATIVA INJUSTIFICADA PUEDE SER CAUSA DE DESPIDO

PUBLICIDAD

COMO OBLIGACION: Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio. (art 4 RDLRT).

COMO DERECHO: Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica (ART 6.6 RDLRT) (derecho de reunión)

PIQUETES INFORMATIVOS



EL DERECHO DE HUELGA ENTRAÑA EL DERECHO A REQUERIR A OTROS LA ADHESION DE OTROS.

LIMITE DEL DERECHO: NI VIOLENCIA NI INTIMIDACION

LIGADO A LO ANTERIOR, EN EL MARCO DE LA LIBERTAD DE EXPRESION, COMO MEDIDA AUTONOMA, CABE INFORMAR A OTRAS PERSONAS DEL DESARROLLO DE UN PROCESO DE HUELGA.



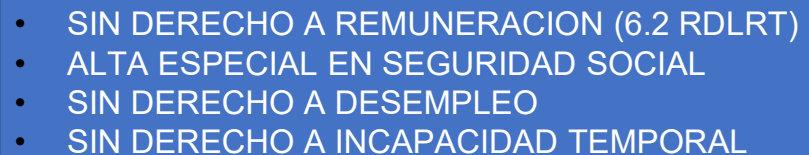
LIMITE DEL DERECHO: NI VIOLENCIA NI INTIMIDACION. PROHIBICION DE PIQUETE COATIVO

DESARROLLO DE LA HUELGA

- 7.1 RDLRT. *El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias.*



SUSPENSION DEL
CONTRATO DE TRABAJO

- 
- SIN DERECHO A REMUNERACION (6.2 RDLRT)
 - ALTA ESPECIAL EN SEGURIDAD SOCIAL
 - SIN DERECHO A DESEMPLEO
 - SIN DERECHO A INCAPACIDAD TEMPORAL

ESTATUTO JURÍDICO DEL SUJETO HUELGUISTA (ART 6 RDLRT) (HUELGA LEGAL)

- El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.
- No computan las ausencias como faltas (absentismo)
- El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.
- Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.
- En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma (PROHIBICION DE ESQUIROLAJE EXTERNO) salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete de este artículo.

LAS TIC'S Y EL DERECHO DE HUELGA



ESQUIROLAJE INTERNO (ABUSIVO)

HUELGA TECNOLÓGICA

EL ESQUIROLAJE TECNOLÓGICO:

- ✓ SUSTITUCION DE HUELGUITAS MEDIANTE MEDIOS TECNOLÓGICOS (internos, externos, automáticos....)
- ✓ VIOLACION DEL DERECHO FUNDAMENTAL versus PERMISIBILIDAD

TERMINACION DE LA HUELGA

- ❑ A TRAVES DE MECANISMOS PACTADOS EN LA NEGOCIACION COLECTIVO
- ❑ POR CUMPLIMIENTO DEL PLAZO
- ❑ POR DECISION DE LOS TRABAJADORES (DESISTIMIENTO)
- ❑ POR ACUERDO TRAS UN PROCESO DE NEGOCIACION. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo (inter partes, no estatutario)
- ❑ POR LAUDO EN ARBITRAJE OBLIGATORIO (intervención del Gobierno CUANDO Teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, se haga preciso resolver el conflicto 10.1RDLRT)

LA ITSS PODRA MEDIAR (9 RDLRT)

LIMITES: HUELGA EN SERVICIOS ESENCIALES PARA LA COMUNIDAD

DERECHO DE HUELGA *VERSUS* DERECHOS/ BIENES CONSTITUCIONALES



ESTABLECIMIENTO DE SERVICIOS ESENCIALES

10.2.RDLRT

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios.

El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas

ESENCIALIDAD DEL SECTOR DE ACTIVIDAD ECONOMICA O EMPRESA

bienes y servicios constitucionales: derecho a la vida, la salud, a la libre circulación, a la información, a la educación.

PROCEDIMIENTO PARA DETERMINAR LOS SERVICIOS MINIMOS

MOTIVACION.ABUSIVIDAD.

CIERRE PATRONAL

ART. 12 RDLRT

CAUSAS

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

a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas. REAL, PRESENTE Y NOTORIO.

b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca. VIOLENCIA, Y PELIGROSIDAD REAL Y EVIDENTE

c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción. NO MERA ALTERACION

PROCEDIMIENTO (ART. 13 Y 14 RDLRT)

- **COMUNICACIÓN:** El empresario que al amparo de lo prevenido en el artículo anterior procediera al cierre del centro de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la Autoridad laboral en el término de doce horas.
- **CARÁCTER TEMPORAL:** El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.
- **REAPERTURA:** El empresario que hubiera acordado el cierre del centro de trabajo al amparo de lo prevenido en el artículo doce y que no lo hubiera reabierto a iniciativa propia o a instancia de los trabajadores, deberá hacerlo, dando opción a su personal a reintegrarse a la actividad laboral, cuando fuera requerido a tales fines por la Autoridad laboral, en el plazo que establezca el propio requerimiento, incurriendo en caso contrario en las sanciones previstas en el artículo quince.

EFECTOS PARA LOS TRABAJADORES

- ❖ El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.
- ❖ Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario.
- ❖ El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.

Para mas info:

MERCADER UGUINA, J.R. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Tirant Lo Blanch, última edición.