**DERECHO DEL TRABAJO**

**TEMA 15**

**EL CONFLICTO COLECTIVO: CONCEPTO Y CLASES. PROCEDIMIENTOS DE COMPOSICIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS. HUELGA: RÉGIMEN JURÍDICO. LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES DE LA COMUNIDAD. EL CIERRE PATRONAL.**

**EL CONFLICTO COLECTIVO: CONCEPTO Y CLASES.**

El conflicto colectivo es la controversia que se manifiesta externamente entre empresarios y trabajadores con relación a las condiciones de trabajo, y presenta dos modalidades básicas, a saber:

1. El conflicto jurídico, en el que la controversia versa sobre la interpretación y aplicación de una norma.
2. El conflicto de intereses, en el que las partes pretenden modificar una norma o sustituirla por otra, si bien nuestra legislación prohíbe plantear un conflicto colectivo para intentar modificar lo pactado en un convenio colectivo vigente.

**PROCEDIMIENTOS DE COMPOSICIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.**

El artículo 37.2 de la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 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 pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

Los procedimientos de composición de conflictos colectivos están regulados por el Real Decreto-ley de Relaciones de Trabajo, de 4 de marzo de 1977, declarado parcialmente inconstitucional por la sentencia de 8 de abril de 1981, el cual regula tres cuestiones:

1. El ejercicio del derecho de huelga.
2. El cierre patronal.
3. El llamado *procedimiento de conflicto colectivo*, cuya característica esencial es que no provoca la paralización del trabajo, y cuyas reglas esenciales son las siguientes:
4. El procedimiento se inicia por los representantes de los trabajadores o el empresario mediante escrito presentado ante la autoridad laboral, estatal o autonómica, competente, la cual remitirá copia a la otra parte y convocará a ambas dentro de los tres días siguientes para intentar una avenencia.

Si los trabajadores estuviesen en huelga, deberán suspenderla para acudir a este procedimiento

1. Si las partes no se avienen, podrán designar árbitros que dictarán laudo en el plazo de cinco días, que tendrá la eficacia de un acuerdo entre las partes.
2. Si las partes no designan árbitros:

* Si se trata de un conflicto jurídico, la autoridad laboral remitirá las actuaciones órgano jurisdiccional social competente para que dicte sentencia en el procedimiento correspondiente.
* Si se trata de un conflicto de intereses, las partes deben seguir negociando o acudir, por el lado de los trabajadores, al ejercicio del derecho de huelga.

Además de este procedimiento, los convenios colectivos pueden contener cláusulas sobre fórmulas de solución de conflictos colectivos, así como la renuncia al ejercicio del derecho de huelga durante su vigencia. También pueden contener medios de solución a las discrepancias que surjan en los períodos de consulta previstos para los casos de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, despidos colectivos y suspensiones de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Así mismo, las partes pueden acudir a la mediación o al arbitraje, que es siempre voluntario, con la excepción del arbitraje obligatorio que el Gobierno puede establecer para finalizar una huelga que tenga duración o consecuencias graves para la economía nacional.

**HUELGA: RÉGIMEN JURÍDICO.**

El artículo 28.2 de la Constitución 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”.

La dimensión constitucional de este derecho se estudia en el tema 24 de Derecho Constitucional del programa, por lo que en el presente expondré sus aspectos estrictamente laborales, regulados por el Real Decreto-ley de Relaciones de Trabajo, cuyas reglas esenciales son las siguientes:

1. La titularidad del derecho corresponde a los trabajadores, incluyendo a los funcionarios públicos, con la excepción de los miembros de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
2. Se declaran huelgas ilegales:
3. Las que se sostengan por motivos políticos, o con cualquier otra finalidad ajena al interés de los trabajadores.
4. Las de solidaridad o apoyo, salvo que la huelga afecte al interés de quienes la promuevan o sostengan.
5. Las que tengan por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por un laudo.
6. Las que se produzcan contraviniendo lo dispuesto en el Real Decreto-ley de Relaciones de Trabajo o lo expresamente pactado por un convenio colectivo para la solución de conflictos.
7. Las rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la 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.
8. La huelga debe declararse mediante acuerdo expreso de los representantes de los trabajadores, por mayoría absoluta de los mismos, o directamente por los propios trabajadores del centro de trabajo afectado, por mayoría simple en votación secreta.
9. El acuerdo de huelga deberá comunicarse por escrito al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral con un mínimo de cinco días naturales de antelación, o de diez si se trata de empresas que prestan servicios públicos, con expresión de sus objetivos, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.
10. Debe constituirse un comité de huelga cuyos miembros serán elegidos entre los trabajadores afectados por el conflicto, al cual corresponde:
11. Participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para intentar poner solución al conflicto.
12. Garantizar la prestación, durante la huelga, de los servicios necesarios para la seguridad de personas y cosas, mantenimiento de locales, instalaciones, materias primas, etcétera, que permitan la ulterior reanudación de su actividad por la empresa.
13. El ejercicio del derecho de huelga implica la suspensión del contrato de trabajo y de las obligaciones de trabajo y pago de salarios.
14. Los trabajadores huelguistas no pueden sufrir sanciones, salvo en los casos de despido disciplinario previstos por:
15. Participar activamente en una huelga declarada ilegal.
16. Negarse a prestar los servicios necesarios para la seguridad de las personas, mantenimiento de los locales, etcétera.
17. El empresario no podrá sustituir a los huelguistas durante la huelga por trabajadores no vinculados a la empresa.
18. Los huelguistas, de forma pacífica, podrán publicitar la misma y recaudar fondos, respetando la libertad de trabajar de quienes no desean adherirse a la huelga.

**LA HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES DE LA COMUNIDAD.**

A falta de la Ley Orgánica que regule el ejercicio del derecho de huelga, es la jurisprudencia constitucional la que ha perfilado los límites del mismo con relación a los servicios esenciales de la comunidad, pudiendo destacarse los siguientes elementos de esta doctrina jurisprudencial:

1. Servicios esenciales de la comunidad son los destinados a la satisfacción de los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos.
2. Cuando la huelga se declare en empresas prestadoras de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad, podrán adoptarse las medidas, incluidas de intervención, necesarias para asegurar el funcionamiento de tales servicios.
3. La autoridad gubernativa que puede adoptar estas medidas debe ser, necesariamente, un órgano que ejerza, directamente o por delegación, las potestades de gobierno y sea responsable políticamente ante la comunidad, lo que excluye a los órganos de mera gestión y a los de administración de empresas públicas.
4. Al hacerlo, tal órgano debe guardar una razonable proporción entre los sacrificios que se impongan a los huelguistas y los que padezcan los usuarios de aquéllos, de modo que las medidas garanticen mínimos indispensables para el mantenimiento de los servicios y el interés de la comunidad sea perturbado por la huelga sólo hasta extremos razonables, pero sin que ello signifique que se alcance el nivel de rendimiento habitual o se asegure el funcionamiento normal del servicio.
5. El acto por el que se determine dicho mantenimiento debe contener una motivación suficientemente concreta de las prestaciones mínimas establecidas y de las circunstancias del servicio y de su afección por la huelga.
6. En cualquier caso, tal acto es susceptible de control por la jurisdicción contencioso-administrativa a través del procedimiento de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales.

**EL CIERRE PATRONAL.**

El cierre patronal se reconoce de forma muy restrictiva en nuestro ordenamiento jurídico, que rechaza cualquier paralelismo del mismo con la huelga y lo acepta exclusivamente en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

1. Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
2. Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
3. Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

El empresario que en tales circunstancias proceda al cierre debe comunicarlo a la autoridad laboral dentro de las doce horas siguientes, y la reapertura deberá producirse una vez extinguidas las causas que lo motivaron, a iniciativa del propio empresario, a instancia de los trabajadores o a requerimiento de la autoridad laboral.

José Marí Olano

11 de septiembre de 2022