

## CONFLICTOS COLECTIVOS

### *Conflicto colectivo*

#### **Conceptos y tipos**

Es una situación conflictiva que afecta a los intereses generales de los trabajadores.

#### Puede ser de dos tipos

- Jurídicos. - Cuando se discute la aplicación o interpretación de una norma que ya existe.
- Económicos o de intereses.- Cuando se intenta introducir una nueva norma modificar o derogar una norma existente.

#### **Procedimientos “pacíficos para su resolución”**

A parte del derecho de huelga, los trabajadores/as contamos con otros procedimientos para resolver los conflictos colectivos:

#### El procedimiento de conflicto colectivo (R.D.L.R.T.)

Reglas básicas:

- Cuando los trabajadores utilicen el procedimiento colectivo no podrán ejercer el derecho de huelga (Art. 17.2) No obstante, si están en huelga, podrán desistir de la misma y someterse al procedimiento de conflicto colectivo.
- No podrá plantearse conflicto colectivo para modificar lo pactado en convenio colectivo o lo establecido por laudo (art. 20).
- Están legitimados para iniciar el conflicto los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto (Art. 18.1), los sindicatos registrados según ley y los empresarios o representantes legales según el ámbito del conflicto.

Formalización y procedimiento:

- Se formaliza por escrito y fechado, constandingo, asimismo, nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo planteen y determinación de los trabajadores/as y empresarios/as afectados/as, hechos sobre los que versa el conflicto, peticiones concretas que se realicen, etc. (Art. 21).

- En la comparecencia, la autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes. Las partes pueden acordar someterse a un arbitraje voluntario que se resolverá en un plazo de cinco días. Si hay acuerdo, el procedimiento finaliza produciendo efectos lo convenido desde la propia fecha del mismo.
- Si no hay acuerdo y el conflicto es jurídico, la autoridad remitirá las actuaciones al Juzgado de lo Social para que substancie el procedimiento (Arts. 151 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral).
- Si no hay acuerdo y el conflicto es de intereses, cabe un nuevo intento de conciliación ante el IMAC (o sus sucesores) o el sometimiento de las partes a un arbitraje voluntario.

Extrajudiciales.- Pueden ser de tres tipos:

- Conciliación.- Consiste en la intervención de un tercero (conciliador) con la única función de propiciar el diálogo entre las partes para que lleguen a un acuerdo.
- Mediación.- Consiste en la intervención de un tercero (mediador) con la misma función que el anterior, pero al que se añade la de proponer una base de acuerdo.
- Arbitraje.- Consiste en la intervención de un tercero (árbitro) para solucionar el conflicto. El laudo o decisión arbitral será siempre obligatorio para las partes en conflicto.

Judiciales: Juicio y sentencia judicial. Hay dos vías de iniciación del procedimiento (Arts. 151-160 Ley de Procedimiento Laboral):

- - La demanda de los representantes de los afectados.
  - La comunicación de la Autoridad Laboral, a instancia de los representantes de los afectados.
  - Los sindicatos más representativos se pueden personar como parte en el proceso, aunque no lo hayan producido.
  - Requisitos para iniciar el procedimiento:
    - El intento de conciliación previo ante el servicio administrativo correspondiente.
    - La designación general de los trabajadores/as y empresas afectadas y una referencia escrita de los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada.
    - Estos procesos tienen carácter urgente estableciéndose la preferencia absoluta de estos autos.
    - El juicio tendrá lugar en una única convocatoria dentro de los cinco días siguientes a la admisión de la demanda. La sentencia se pronunciará dentro de los tres días siguientes a la celebración del juicio, siendo ejecutiva desde el momento en que dicte.

## **Huelga**

### **Concepto y tipos**

Tradicionalmente se entiende por huelga “el cese temporal del trabajo decidido por un conjunto de trabajadores/as, con abandono del centro de trabajo con motivo de un conflicto, para presionar en la defensa de sus intereses”.

No obstante, en la actualidad, se entiende por huelga no sólo el cese del trabajo con abandono del centro, sino que también se consideran dentro del concepto otros tipos:

- Las huelgas de celo o reglamento
- Las huelgas de trabajo lento
- Las huelgas con ocupación de local.
- Las huelgas articuladas, bien sean rotatorias, intermitentes o estratégicas.

Reconocido en el Art. 28.2 de la CE, el derecho de huelga se caracteriza por:

- Ser un derecho fundamental.
- Ser un derecho de eficacia jurídica inmediata, pudiendo ser aplicada directamente por los tribunales.
- Estar sometido a una especial protección por los Tribunales ordinarios.

### **Declaración de huelga**

La convocatoria de huelga corresponde a los representantes de los trabajadores y a ellos directamente (Art. 3 del RDLRT 17/77). La LOLS menciona además a las organizaciones sindicales.

Destaca el contenido colectivo de este derecho, de manera que:

- Son facultades del ejercicio colectivo: la convocatoria de la huelga, la elección de su modalidad y la adopción de cuantas medidas tengan objeto durante el desarrollo de la misma.
- La titularidad de estas facultades colectivas, corresponde a: las organizaciones sindicales, los comités de empresa, los trabajadores de una empresa o centro cuando así lo decida la mayoría de los mismos.

El acuerdo de convocatoria de huelga, deberá comunicarse por escrito al empresario o asociación patronal y a la Autoridad Laboral cinco días naturales antes del inicio de la huelga, o diez cuando la huelga afecte a empresas encargadas de algún servicio público.

## ¿Cómo afecta su ejercicio a los trabajadores?

Si la huelga es legal, es simple causa de suspensión de salario y derecho a reserva del puesto del trabajo para cuando termine la huelga.

El tiempo de duración de huelga se computará a efectos del cálculo de la duración de vacaciones. No se computará a efectos del absentismo como causa objetiva de extinción de contrato ni de antigüedad.

A efectos de la Seguridad Social se mantiene en situación de alta especial con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y el trabajador con pérdida del derecho a la prestación con desempleo y a la incapacidad laboral transitoria. Tendrá derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria.

## Tutela del derecho

Se prohíbe cualquier forma de discriminación conectada al ejercicio del derecho de huelga y se establece un mecanismo efectivo de tutela contra cualquier lesión causada a través del procedimiento de protección jurisdiccional de la libertad sindical.

## *Cierre patronal*

Es un medio de presión laboral utilizado por uno o varios empresarios, consistente en el cierre temporal de sus centros de trabajo y la consiguiente imposibilidad para los trabajadores/as de realizar su trabajo.

La Constitución española no reconoce un derecho explícito al cierre patronal. No obstante, el Art. 37.2 de la CE reconoce “el derecho de los empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo”, con lo que reconoce implícitamente el derecho del empresario al cierre patronal. Asimismo, la ley que regule el ejercicio de este derecho incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la Comunidad. En definitiva, no es un derecho fundamental y posee un reconocimiento constitucional inferior al derecho de huelga y podrá ser regulado por ley ordinaria.

Quedan prohibidos los cierres patronales ofensivos, los de solidaridad y los políticos. Por tanto, solo se reconoce legalmente el cierre defensivo, entendiéndose como tal la respuesta patronal a una huelga de los trabajadores. La exigencia constitucional de garantizar los servicios esenciales a la Comunidad impedirá en ocasiones el ejercicio del derecho del cierre patronal defensivo.