

REAL DECRETO-LEY 4-3-1977, núm. 17/1977
BOE 9-3-1977, núm. 58, [pág. 5464]

Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 marzo 1977, sobre relaciones de trabajo.

TITULO I.- EL DERECHO DE HUELGA

CAPITULO I.- La huelga

Artículo 1.

El derecho de huelga, en el ámbito de las relaciones laborales, podrá ejercerse en los términos previstos en este Real Decreto-ley.

Artículo 2.

Son nulos los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga.

Artículo 3.

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 75 por 100 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 25 por 100 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.

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.

La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y 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. 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.

En su ap. 2 a), el Fallo de la STC 11/1981, dispone que «el artículo 3 no es inconstitucional, siempre que se entienda que el ejercicio del derecho de huelga, que pertenece a los trabajadores, puede ser ejercitado por ellos personalmente, por sus representantes y por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral, y que son inconstitucionales las exigencias establecidas en dicho artículo de que el acuerdo de huelga se adopte en cada centro de trabajo (ap. 1º), la de que a la reunión de los representantes haya de asistir un determinado porcentaje [ap. 2º a)] y la de que la iniciativa para la declaración de la huelga haya de estar apoyada por un 25 por 100 de los trabajadores».

Artículo 4.

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. 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.

Artículo 5.

Sólo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto.

La composición del comité de huelga no podrá exceder de doce personas.

Corresponde al comité de huelga participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto.

En el ap. 2 b) del Fallo, la STC 8 abril 1981 advierte que «el ap. 1º del art. 5 no es inconstitucional referido a huelgas cuyo ámbito no exceda de un solo centro de trabajo, pero... lo es, en cambio, cuando las huelgas comprendan varios centros de trabajo».

Artículo 6.

1. 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.

2. Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario.

3. 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.

4. Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.

5. 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, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número 7 de este artículo.

6. Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.

7. 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 la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.

Téngase en cuenta que, según la STC 11/1981 «es inconstitucional el ap. 7 del art. 6 en cuanto atribuye de manera exclusiva al empresario la facultad de designar los trabajadores que durante la huelga deban velar por el mantenimiento de los locales, maquinarias o instalaciones» [Fallo, 2 c)].

Artículo 7.

1. 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.

2. Las huelgas 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 huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos.

Artículo 8.

1. Los Convenios Colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho.

2. Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el Comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos Comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

Artículo 9.

La Inspección de Trabajo podrá ejercer su función de mediación desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto.

Artículo 10.

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. El incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 15 y 16.

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.

Adviértase que en su ap. 2 d) del Fallo, la STC 8 abril 1981 declaró que «es inconstitucional el párr. 1º del art. 10, en cuanto faculta al Gobierno para imponer la reanudación del trabajo, pero no en cuanto le faculta para instituir un arbitraje obligatorio, siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros».

Artículo 11.

La huelga es ilegal:

- a) Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte *directamente* al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
- c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido por laudo.
- d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley, o lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos.

La expresión "directamente" del ap. b) fue declarada inconstitucional por la STC 8 abril 1981.

CAPITULO II.- Cierre patronal

Artículo 12.

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

- a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.

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

c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

2. El cierre patronal, efectuado dentro de los términos establecidos en el presente Real Decreto-ley, producirá respecto al personal afectado los efectos previstos en los párrafos 1, 2 y 3 del artículo 6 del mismo.

Artículo 13.

1. 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.

2. 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.

Artículo 14.

El empresario que hubiera acordado el cierre del centro de trabajo al amparo de lo prevenido en el artículo 12 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 15.

CAPITULO III.- Sanciones

Artículo 15.

El empresario que procediera al cierre del centro de trabajo, salvo en los supuestos previstos en el artículo 12, será sancionado en la forma y por los órganos que establece el artículo 33 de la Ley de Relaciones Laborales.

Las sanciones que establece dicho artículo se entienden sin perjuicio de la obligación empresarial de reabrir el centro de trabajo ilícitamente cerrado y de abono a los trabajadores que hayan dejado de prestar sus servicios como consecuencia del cierre del centro de trabajo los salarios devengados durante el período de cierre ilegal.

Artículo 16.

1. Los trabajadores que participasen en huelga ilegal o cualquier otra forma de alteración colectiva

en el régimen normal de trabajo, incurrirán en la falta prevista en el apartado j) del artículo 33 de este Real Decreto-ley.

2. Los trabajadores que, de acuerdo con el artículo 6, párrafo 7, fuesen designados para el mantenimiento de los servicios previstos y se negasen a ello, incurrirán en la causa justa de despido establecida en el apartado k) del artículo 33 del presente Real Decreto-ley, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran.

TITULO II.- CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

CAPITULO I.- Disposiciones generales

Artículo 17.

1. La solución de situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores podrá tener lugar por el procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo que se regula en este título.

2. Cuando los trabajadores utilicen el procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo no podrán ejercer el derecho de huelga.

3. Declarada la huelga, podrán, no obstante, los trabajadores desistir de la misma y someterse al procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo.

Artículo 18.

1. Sólo podrán instar la iniciación de Conflicto Colectivo de Trabajo:

a) Los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto, por iniciativa propia o a instancia de sus representados.

b) Los empresarios o sus representantes legales, según el ámbito del conflicto.

2. Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancia de los empresarios, y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, se suspenderá dicho procedimiento, archivándose las actuaciones.

Artículo 19.

La competencia para conocer de los Conflictos Colectivos de Trabajo corresponde, según su naturaleza:

a) Al Delegado de Trabajo de la provincia en que se plantea el conflicto. La Dirección General de Trabajo será competente en los conflictos colectivos laborales que afecten a trabajadores de varias

provincias.

b) Al Orden Jurisdiccional Laboral, de acuerdo con lo establecido en esta disposición y en la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 20.

No podrá plantearse Conflicto Colectivo de Trabajo para modificar lo pactado en Convenio Colectivo o establecido por un laudo.

CAPITULO II.- Procedimiento

Artículo 21.

El planteamiento de Conflicto Colectivo de Trabajo se formalizará por escrito, firmado y fechado, en el que consten nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo plantean y determinación de los trabajadores y empresarios afectados; hechos sobre los que verse el conflicto, peticiones concretas que se formulen, así como los demás datos que procedan.

Artículo 22.

El escrito a que se refiere el artículo anterior habrá de presentarse ante la Delegación de Trabajo de la provincia en que se plantee el conflicto. Cuando el conflicto afecte a trabajadores de varias provincias, dicho escrito será presentado ante la Dirección General de Trabajo.

Artículo 23.

En las veinticuatro horas siguientes al día de la presentación del escrito citado en el artículo 21, la Autoridad laboral remitirá copia del mismo a la parte frente a la que se plantee el conflicto y convocará a las partes de comparecencia ante ella, la que habrá de tener lugar dentro de los tres días siguientes.

Artículo 24.

En la comparecencia, la Autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes. Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de las representaciones de cada una de las mismas. Dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Las partes podrán designar a uno o varios Árbitros. En tal caso éstos, que cuando sean varios habrán de actuar conjuntamente, deberán dictar su laudo en el término de cinco días. La decisión que adopten tendrá la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo entre las partes.

Artículo 25.

Si las partes no llegaran a un acuerdo, ni designaren uno o varios Árbitros, la Autoridad laboral procederá del siguiente modo:

a) Si el conflicto derivara de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, remitirá las actuaciones practicadas, con su informe, a la Magistratura de Trabajo, que procederá conforme a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Si el conflicto se planteara para modificar las condiciones de trabajo, la Autoridad laboral dictará laudo de obligado cumplimiento resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas.

El apartado b) fue declarado inconstitucional por la STC 11/1981.

Artículo 26.

Los laudos de obligado cumplimiento, que habrán de ser dictados en el término de los cinco días siguientes a la fecha de comparecencia adoptarán la forma de resolución fundada y decidirán de modo claro y preciso, tanto respecto de las cuestiones que se hubiesen planteado en el escrito inicial como de las suscitadas en la comparecencia de las partes relacionadas con el conflicto. Estos laudos tendrán fuerza ejecutiva inmediata. Podrán ser recurridos en alzada ante la Autoridad laboral de grado superior, de conformidad con el artículo 122 de la Ley de Procedimiento Administrativo. Una vez agotada la vía gubernativa podrán ser impugnados ante la jurisdicción competente.

Artículo declarado inconstitucional por la STC 11/1981.

TITULO III.- CONVENIOS COLECTIVOS

Artículo 27. ...

Derogado por la disp. final 3ª de la Ley 8/1980, de 10 marzo (RCL 1980, 607).

TITULO IV.- LIMITACIÓN DE LA REGULACIÓN ESTATAL, POR RAMAS DE ACTIVIDAD, DE LAS CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO

Artículos 28 y 29 ...

Derogados por la disp. final 3ª de la Ley 8/1980, de 10 marzo.

TITULO V.- EL DESPIDO

Título derogado por la Ley 8/1980, de 10 marzo.

Artículos 30 a 44 ...

TITULO VI.- REESTRUCTURACIÓN DE PLANTILLAS

Título derogado por la Ley 8/1980, de 10 marzo.

Artículo 45. ...

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

Quedan derogados el Decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo; el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo; el artículo 10 del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre Medidas Económicas; el artículo 35 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y cuantas Leyes y disposiciones se opongan a lo establecido en este Real Decreto-ley.

Segunda. ... Tercera. ... Cuarta. ...

Derogadas por la disp. final 3ª de la Ley 8/1980, de 10 marzo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

Lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley en materia de huelga no es de aplicación al personal civil dependiente de establecimientos militares.

Segunda.

Se mantiene la actual procedencia del recurso de casación respecto de las sentencias dictadas en procesos por despido de trabajadores que ostenten cargos electivos de representación sindical.

Tercera. ...

Derogada por la disposición final 3ª de la Ley 8/1980, de 10 marzo.

Cuarta. (sobre antiguo Código Penal)

DISPOSICIONES TRANSITORIAS: Primera a Cuarta, derogadas.