EBOOK

MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO LABORAL: HUELGA Y CIERRE PATRONAL

BIBLIOTECA DIGITAL

EDITORIAL COLEX

INDICE

1. Concepto y Tipos de conflictos Colectivos Laborales 3
2. Medidas de Conflicto Colectivo de trabajo: por parte del empresario y del trabajador (lícitas e ilícitas) 7
3. Ejercicio del derecho a huelga laboral 9
3.1. Procedimiento de declaración y notificación de huelga . . . 12
3.2. Regulación de comité de huelga: creación, número de trabajadores, funciones 14
3.3. Los piquetes y el esquirolaje como consecuencia de la convocatoria de huelga 16
3.4. Efectos, cotización y Convenio Especial en situación de alta especial en la Seguridad Social como consecuencia de huelga. . . . 18
3.5. Resolución de la huelga 22
3.6. Mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad duante la huelga 25
3.7. Derecho a huelga de los funcionarios y empleados públicos
4. Cierre patronal de los empresarios: causas, procedimiento,. . . . 29
efectos y finalización 30

Concepto y Tipos de conflictos Colectivos Laborales

El conflicto colectivo ha de estar caracterizado por dos elementos, una pluralidad de trabajadores y un interés colectivo.

La jurisprudencia ha diferenciado los dos tipos distintos de Conflictos Colectivos, al diferenciar entre los ***jurídicos o de derecho*** , *"aquellos que se basan en la realidad de un pretendido derecho que trate de ampararse en una norma preexistente, que se quiere sirva de fundamento a su pretensión, y donde la discrepancia entre las partes respecto a la aplicación o interpretación de dicha norma constituya la razón de ser del conflicto"* y los ***económicos o de intereses*** , *"aquellos que no descansan sobre la existrencia de de una norma previa, cuyo significado, alcance o cumplimiento se reclama, sino que surgen del propósito de modificar el ordenamiento existente a través del cambio de condiciones que integran ese ordenamiento o de crear condiciones nuevas ab origine".*

Del mismo modo la legislación ha ampliado estos conceptos, a través del aprt. a) del Art. 25 ,Real decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, "*discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente*", y el apdo. 1, Art. 155 ,LJS, "aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa".

Al amparo de todo lo citado anteriormente, y a modo de resumen, los distintos tipos de Conflictos Colectivos de trabajo se podrían definir de la siguiente manera:

- a) ***Económicos o de intereses***, surgen con motivo de la interpretación o aplicación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, independientemente de su eficacia y decisión o práctica de empresa.
- b) ***Jurídicos o de derecho***, pretenden la modificación de una norma o su sustitución de la misma por otra.

Ampliar información en:

- Regulación y requisitos para el ejercicio del derecho a huelga laboral
- Cierre patronal de los empresarios
- Solución de Conflictos Colectivos laborales

Tipos de Conflictos colectivos

Conflicto colectivo de interpretación y/o aplicación, definido de conformidad con lo establecido en la Ley de Jurisdicción Social.	Aprt. 4.1 a) Art. 153 ,LJS
Conflicto que surge con ocasión de la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo y que conlleva el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria.	Aprt. 4.1 b) Art. 153 ,LJS
Conflicto ocasionado por las discrepancias surgidas en la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo	Aprt. 4.1 c) Art. 153 ,LJS
Conflicto que origine un bloqueo en la negociación de un acuerdo o pacto colectivo.	Aprt. 4.1 d) Art. 153 ,LJS
Conflicto derivado de discrepancias surgidas en periodo de consultas establecido en los Art. 40,Art. 41,Art. 47,Art. 51,Art. 82 ,ET	Aprt. 4.1 e) Art. 153 ,LJS
Conflicto derivado de discrepancias surgidas en periodo de consultas del apdo. 9, Art. 44 ,ET, que no se refiera a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.	Aprt. 4.1 f) Art. 153 ,LJS
Conflicto de impugnación de convenios colectivos.	Aprt. 4.1 g) Art. 153 ,LJS

Conflicto originado en la sustitución del período de consultas por la mediación o el arbitraje, acordado judicialmente a instancia de la Administración Concursal o la representación laboral de los trabajadores.	Aprt. 4.1 h) Art. 153 ,LJS
Conflicto motivado por discrepancias en la negociación entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, de acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenios colectivos sectoriales	Aprt. 4.1 i) Art. 153 ,LJS
Conflicto motivado por la falta de acuerdo entre la representación laboral de los trabajadores y la empresa, en supuestos de Flexibilidad Extraordinaria Temporal prevista en el convenio colectivo.	Aprt. 4.1 j) Art. 153 ,LJS
Conflicto que da lugar a la convocatoria de una huelga o que se suscita en relación con la determinación de servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.	Aprt. 4.1 k) Art. 153 ,LJS

ESTUDIO DE UN CASO EN PARTICULAR: *STS16/06/1995 (R. 1032/1994)* El Alto Tribunal estudia si es necesario o no *ENCAUZAR POR LA VÍA DEL PROCESO DE CONFLICTO COLECTIVO RECLAMACIONES INDIVIDUALES ACUMULADAS* de abono de horas extraordinarias de personal al servicio de la Seguridad Social, en un supuesto en que tales reclamaciones se ejercitan en masa y con un evidente soporte de organización colectiva. La doctrina unificada que debe considerarse aplicable en supuestos como el enjuiciado es la siguiente: 1) 'la diferenciación entre la pretensión propia del conflicto colectivo y aquella que aun siendo individual en su ejercicio tiene naturaleza plural...no puede conceptuarse apelando exclusivamente al carácter general o individual del derecho ejercitado en la pretensión, sino que es preciso tener también en cuenta el modo de hacerlo valer' (STS 18-6-1992); 2) 'la petición concreta de cantidad individualizada para cada uno de los demandantes no es una pretensión propia y exclusiva de un conflicto colectivo' (STS 18-6-1992); y 3) la petición individualizada de condena sobre la base de una determinada interpretación de una norma del ordenamiento jurídico aplicable a un grupo de trabajadores está además amparada en el aprt. 2.g) del Art. 4 ,Estatuto de los Trabajadores, que declara expresamente el derecho 'al ejercicio individual de las acciones derivadas de un contrato de trabajo' (STS 22-6-1993).