



BOLETIN OFICIAL
DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

IV LEGISLATURA

Serie A:
PROYECTOS DE LEY

1 de junio de 1992

Núm. 87-1

PROYECTO DE LEY

121/000087 De Huelga y de Medidas de Conflicto Colectivo. (Orgánica).

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

(121) Proyecto de ley.

121/000087.

AUTOR: Gobierno.

Proyecto de Ley Orgánica de Huelga y de Medidas de Conflicto Colectivo.

Acuerdo:

Encomendar Dictamen, conforme al artículo 109 del Reglamento, a la Comisión Constitucional.

Asimismo, publicar en el Boletín, estableciendo plazo de enmiendas, por un período de quince días hábiles, que finaliza el 18 de junio de 1992.

En ejecución de dicho acuerdo, se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 26 de mayo de 1992.—P. D., El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Ignacio Astarloa Huarte-Mendicoa.**

PROYECTO DE LEY ORGANICA DE HUELGA
Y DE MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO

EXPOSICION DE MOTIVOS

1

El artículo 28 de la Constitución Española, tras reconocer en su apartado 1 el derecho a la libre sindicación, configura en su número 2 como derecho fundamental el derecho a la huelga por medio de la siguiente fórmula «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».

El desarrollo del apartado 1 de este artículo 28 se efectuó por medio de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Para continuar, y así completar, el desarrollo de la Constitución Española en materia de relaciones laborales se hace necesario desarrollar el apartado 2 del citado artículo 28 del texto constitucional, por medio de una Ley Orgánica. De esta forma se dará fin a la actual situación de regulación de un derecho, reconocido en la Constitución como fundamental, por medio de una norma anterior a la propia Constitución Española, como es el Real

Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo; esta situación ha motivado la necesidad de múltiples sentencias del Tribunal Constitucional dirigidas a trazar el perfil constitucional del derecho de huelga, significadamente la 11/1981, de 8 de abril, que declaró la inconstitucionalidad de diversos preceptos del citado Real Decreto-Ley 17/1977 e indicó en qué sentido había que interpretar otros artículos de estas normas para poder aplicarlos de forma ajustada a los criterios constitucionales.

2

El derecho de huelga constituye una de las manifestaciones básicas de la actividad sindical que se refleja en el artículo 7 del Título Preliminar de la Constitución Española, y, más en general, es un derecho subjetivo fundamental de los trabajadores, que exige, conforme al artículo 81 de la Constitución, su regulación por medio de una Ley Orgánica. Este valor constitucional del derecho de huelga, no del todo frecuente en los países de nuestro entorno, supone un reconocimiento en el máximo nivel legislativo de lo que este derecho tiene de instrumento de defensa de los intereses de los trabajadores. De ahí la coherencia de la promulgación de una norma como esta Ley, con el objetivo que, para los Poderes Públicos, se recoge en el artículo 9.2 de la Constitución de promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En definitiva, el papel de los trabajadores en los conflictos sociales se ve dotado constitucionalmente de un instrumento de defensa como es la huelga, y corresponde a la Ley la fijación del cauce institucional adecuado para el ejercicio de este derecho de forma conciliable con otros bienes y derechos también tutelados por la Constitución.

3

Resulta por todo ello conveniente proceder en la actualidad a regular el conjunto del régimen jurídico del derecho de huelga por medio de una Ley Orgánica. Para tal finalidad habrá que tener en cuenta la doctrina jurisprudencial emanada del Tribunal Constitucional y la experiencia de la aplicación práctica en los últimos 15 años de la normativa hasta ahora vigente, y habrá que valorar asimismo el papel que, en el actual estado de evolución de nuestro sistema de relaciones laborales, desempeñan el conflicto social y la actuación de los interlocutores sociales en la configuración y desarrollo de dicho sistema.

En la regulación de la huelga con carácter general la Ley contempla los distintos aspectos que configuran el régimen jurídico de este derecho, y así, significadamente, se regulan: la definición y el ámbito subjetivo del derecho individual de huelga, que incluye a trabajadores por cuenta ajena y funcionarios públicos, los

efectos de la huelga sobre el contrato de trabajo o la relación de servicio de los funcionarios, las facultades que comprende el ejercicio colectivo del derecho, los mecanismos de tutela jurídica, tanto para el ejercicio individual como colectivo del derecho, la descripción de los supuestos de ilicitud, así como las responsabilidades derivadas de las conductas fuera del campo de protección de la norma.

4

Un aspecto de especial relieve de la Ley lo constituye la regulación del ejercicio del derecho de huelga en los servicios esenciales de la comunidad. Cuando el artículo 28.2 de la Constitución, tras reconocer el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses fijó un específico mandato para la Ley reguladora del ejercicio de este derecho, en el sentido de que dicha Ley habría de establecer las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, estaba marcando al legislador un claro objetivo, no ya político, sino de imperativo constitucional: conjugar o armonizar el derecho a la huelga de los trabajadores con el derecho de los ciudadanos a disfrutar las prestaciones básicas o servicios esenciales que sirven para ejercitar el conjunto de derechos que la propia Constitución atribuye a los ciudadanos.

De ahí que los principales objetivos que en el desarrollo de la Constitución en materia de huelga deben perseguirse son, de un lado, el dotar de las suficientes garantías al ejercicio por los trabajadores y sus representantes de un derecho fundamental como es el de huelga y, de otro lado, el establecer en la Ley los procedimientos y criterios que permitan que esta tutela del derecho de huelga sea compatible con la tutela de los legítimos derechos del conjunto de los ciudadanos, tratando de evitar o, al menos, de reducir los efectos negativos de estas situaciones de conflicto entre derechos constitucionales.

La regulación del ejercicio del Derecho de Huelga en los Servicios Esenciales de la Comunidad se hace en la Ley desde la perspectiva de superar el actual esquema de fijación de los servicios mínimos a mantener en estos casos de huelga, caracterizado por la intervención exclusiva de la Autoridad Gubernativa, sin participación de los interlocutores sociales y llevada a cabo en el momento inmediatamente anterior al desarrollo del conflicto.

Para ello se plantea un nuevo modelo de fijación de servicios mínimos con el que se favorece, en primer lugar, la creación de un marco estable de carácter sectorial, aplicable ante cualquier situación de huelga y elaborado sin la presión que supone la presencia inmediata del conflicto. Al mismo tiempo se concede un amplio espacio de participación a los interlocutores sociales en la fijación de estos servicios mínimos, lográndose en esta participación, significadamente la de

los Sindicatos, al máximo grado compatible con el ejercicio por los Poderes Públicos de sus responsabilidades últimas con respecto a los ciudadanos, dado el papel de estos poderes de garantes del ejercicio de los derechos de los ciudadanos, que se verán dañados sin un mínimo funcionamiento de estos servicios esenciales.

Dado el importante papel que en este nuevo modelo de fijación de servicios mínimos se concede a los agentes sociales, dependerá en gran medida de la capacidad de éstos de alcanzar fórmulas satisfactorias de garantía de los servicios mínimos, el que el papel hasta ahora exclusivo de la Autoridad Gubernativa pase a convertirse en una última facultad de control del contenido de estos acuerdos, para valorar su idoneidad.

5

Hay que indicar por otra parte que, tanto por el relieve que la Constitución da al derecho de huelga, como por la valoración de los efectos sociales del conflicto laboral, resulta conveniente que la Ley reguladora del derecho de huelga, aunque ya sin el carácter de Ley Orgánica, contemple también los procedimientos de solución de los Conflictos Colectivos. Efectivamente, el artículo 37 de la Constitución Española, tras reconocer en su número 1 el derecho a la negociación colectiva, reconoce en su número 2 «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».

Una vez desarrollado el derecho de negociación colectiva por medio de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y para proceder al pleno desarrollo del artículo 37 de la Constitución, resulta aconsejable regular los procedimientos de solución de conflictos colectivos, usualmente denominados de intereses o económicos, para así dotar a los sujetos de las relaciones laborales colectivas de la posibilidad de utilizar sistemas, como la mediación y el arbitraje, que eviten, en lo posible, que el conflicto laboral tenga siempre que exteriorizarse en forma de huelga.

La regulación se efectúa a partir del criterio general de favorecer la adopción de acuerdos entre los interlocutores sociales ordenadores de estos procedimientos, a los que la Ley dotaría de un régimen jurídico que garantice su eficacia; en defecto de tales acuerdos la Ley fija los criterios básicos a los que se ajustarán tales procedimientos. El favorecimiento desde la Ley de la utilización de estos sistemas de solución de conflictos sirve así para fomentar la negociación colectiva, y, con ello, potenciar el papel de los interlocutores sociales en el desarrollo de las relaciones laborales.

La regulación de los conflictos colectivos se completa con los preceptos dedicados al cierre patronal, para

que de esta forma el ejercicio de esta medida de conflicto de titularidad empresarial se lleve a cabo de forma equilibrada y armónica con el régimen jurídico de la huelga, al ser el cierre empresarial una medida que, de producirse, lo hace en el contexto general de la huelga.

TITULO I

DEL DERECHO DE HUELGA Y DE LA GARANTIA DE LOS SERVICIOS ESENCIALES DE LA COMUNIDAD

CAPITULO I

Del derecho de huelga, su titularidad y contenido

Artículo 1.º

El derecho de huelga, reconocido en la Constitución a los trabajadores para la defensa de sus intereses, se ejercerá de acuerdo con lo establecido en la presente Ley.

Artículo 2.º

1. Se consideran trabajadores a los efectos de esta Ley, tanto quienes sean sujetos de una relación laboral como aquéllos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las distintas Administraciones Públicas.

2. Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como los Jueces, Magistrados y Fiscales mientras se hallen en activo.

Artículo 3.º

El derecho de huelga ampara, en los términos de la presente Ley, la cesación total o parcial del trabajo, así como la alteración del normal desarrollo del mismo, llevadas a cabo por los trabajadores, de forma colectiva y concertada, para la defensa de sus intereses.

Artículo 4.º

El derecho de huelga comprende el ejercicio colectivo de las siguientes facultades: la convocatoria y desconvocatoria de la huelga, la elección de su modalidad y la adopción de cuantas medidas tengan por objeto el desarrollo de la misma.

Artículo 5.º

La titularidad de las facultades que comprende el ejercicio colectivo del derecho de huelga corresponde a:

a) Las organizaciones sindicales más representativas.

b) Las organizaciones sindicales que tengan acreditada, en el ámbito de la huelga, una representatividad o una afiliación de, al menos, el 10%, de los trabajadores incluidos en dicho ámbito.

c) Los órganos de representación regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

d) Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, afectados por el conflicto, cuando así lo decida la mayoría de los mismos.

Artículo 6.º

El ejercicio individual del derecho de huelga comprende la participación voluntaria en cuantas actividades preparatorias o de desarrollo de la huelga se lleven a cabo, la adhesión a una huelga ya convocada y la decisión de dar por terminada la propia participación en la misma. En todo caso se respetará el derecho al trabajo de quienes no participen en la huelga.

Artículo 7.º

1. Son nulas las cláusulas de los contratos de trabajo, así como las declaraciones unilateralmente suscritas por el trabajador, que supongan la renuncia al ejercicio o cualquier otra restricción del derecho de huelga.

2. No obstante, los convenios colectivos y los Acuerdos y Pactos de los funcionarios podrán establecer el compromiso de no acudir a la huelga durante el período de vigencia de los mismos.

Artículo 8.º

Son ilegales:

a) Las huelgas que tengan por objeto subvertir el orden constitucional y, en particular, obstaculizar el libre desarrollo de la actividad parlamentaria.

b) Las huelgas que tengan por objeto alterar, durante su vigencia, lo pactado en un convenio colectivo, Acuerdo o Pacto de los Funcionarios, así como lo establecido en Laudo Arbitral.

c) Las huelgas que, en su convocatoria o desarrollo, se lleven a cabo con desconocimiento o infracción del régimen legal o convencionalmente establecido para su realización, o del específicamente prevenido para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

d) Las huelgas abusivas. Se considerará abusiva una huelga cuando la modalidad, el ámbito o la duración elegidos por los convocantes provoque una grave desorganización de la capacidad productiva de la empresa,

de difícil y prolongada superación, o un perjuicio desproporcionado a los usuarios de los servicios afectados por la huelga.

En todo caso tendrán la consideración de abusivas las huelgas de celo o reglamento.

CAPITULO II

Del ejercicio del derecho de huelga

Artículo 9.º

1. La declaración de huelga habrá de ser notificada al empresario o autoridad administrativa responsable del servicio o, en su caso, a las organizaciones empresariales afectadas, por escrito y con una antelación mínima de ocho días naturales a la fecha de iniciación de la huelga. Una copia del escrito de comunicación será remitida a la Autoridad Laboral o, en el caso de huelga en las Administraciones Públicas, a la Autoridad Gubernativa.

2. El escrito de comunicación de la declaración de huelga, contendrá, como mínimo, los siguientes extremos:

- a) Motivación y modalidad de la huelga.
- b) Ambito funcional y territorial, fecha de iniciación y, en su caso, de terminación.
- c) Composición del Comité de huelga e identidad de sus miembros, que deberán ser trabajadores afectados por el conflicto o representantes sindicales en las empresas o sectores afectados. Cualquier modificación del Comité deberá, igualmente, ser notificada por escrito y con anterioridad a su efectividad.
- d) Procedimientos de solución del conflicto utilizados con carácter previo.

3. Quienes participen en la huelga podrán efectuar publicidad de la misma y llevar a efecto recogida de fondos, de forma pacífica y sin coacciones.

4. La permanencia en los locales de la empresa de los trabajadores en huelga sólo podrá producirse como ejercicio del derecho de reunión y en los lugares del centro donde no se impida el trabajo de quienes no participen en la huelga. Esta permanencia no podrá continuar cuando origine notorio peligro de daños para las personas o bienes presentes en el centro de trabajo.

Artículo 10

1. Declarada la huelga, y durante el período de preaviso, el empresario o la autoridad administrativa responsable del servicio y los órganos de representación de los trabajadores, deberán acordar para cada centro de trabajo, las medidas exigidas para garantizar la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de

las personas y de las cosas, el mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones y materias primas, o la ulterior reanudación del trabajo.

2. En caso de desacuerdo sobre la adopción de estas medidas, cualquiera de las partes podrá someter su discrepancia ante la Autoridad Laboral, quien resolverá en el plazo máximo de 48 horas, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En el caso de huelga de funcionarios, dicha resolución corresponderá a la Autoridad Gubernativa.

3. Los Convenios Colectivos y Acuerdos y Pactos de los Funcionarios podrán regular, con carácter general, la prestación de los servicios a que se refiere el número 1 de este artículo.

Artículo 11

1. Durante la huelga, el Comité y los convocantes de la misma y el empresario o la autoridad administrativa responsable del servicio, y, en su caso, las organizaciones empresariales afectadas, promoverán cuantas actuaciones sean necesarias para la solución del conflicto.

2. Declarada la huelga, el Comité o los convocantes de la misma y el empresario o la autoridad administrativa responsable del servicio o las organizaciones empresariales en su caso, podrán acordar la intervención de un mediador. El acuerdo se notificará a la Autoridad Laboral, por escrito, con expresión de la persona designada.

Asimismo, y salvo en el caso de huelga en las Administraciones Públicas, podrán acordar someter la solución del conflicto a uno o varios árbitros.

El acuerdo deberá formalizarse por escrito y precisar los puntos sometidos al arbitraje.

El compromiso de arbitraje deberá incluir la desconvocatoria de la huelga, si se refiere a todas las causas que motivaron su declaración.

3. El laudo arbitral será de obligado cumplimiento y tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo, debiendo seguirse, en cuanto a su tramitación, lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12

1. Cuando en el desarrollo de la huelga concurran circunstancias concretas de las que se deriven perjuicios graves a la economía nacional, el Gobierno de la Nación, o el órgano competente de la Comunidad Autónoma, en función del ámbito del conflicto, podrá imponer un arbitraje obligatorio. Las partes en conflicto dispondrán de un plazo de 2 días para designar a uno o varios árbitros; a falta de acuerdo decidirá al respecto, en el plazo de un día, la Autoridad que impuso el arbitraje o el órgano con funciones de Gobierno a quien se hubiese habilitado al efecto en el acuerdo de im-

sición del arbitraje. El laudo arbitral será dictado en el plazo máximo de tres días a partir de la designación del árbitro o árbitros.

2. Una vez nombrado el árbitro, quedará en suspenso la posibilidad de ejercer el derecho de huelga.

3. El Laudo Arbitral habrá de resolver todas las cuestiones sobre las que versarán las discrepancias motivadoras de la huelga y tendrá los efectos de Convenio Colectivo.

Artículo 13

1. El Comité de huelga o los titulares de las facultades a que se refiere el artículo 5.º de esta Ley que declararon la huelga podrán, en cualquier momento, desconvocarla. La desconvocatoria se notificará por escrito al empresario o autoridad administrativa responsable del servicio, o a las organizaciones empresariales afectadas, así como a la Autoridad Laboral competente.

2. Desconvocada la huelga, la reanudación del normal desarrollo del trabajo deberá efectuarse de manera inmediata o, de no ser ello posible, desde el momento en que lo permita el funcionamiento normal de la empresa. La suspensión del contrato o, en su caso, de la relación de servicio del personal funcionario terminará a partir del momento de la reincorporación efectiva al trabajo.

Artículo 14

La resolución de la Autoridad Laboral, o, en su caso, de la Autoridad Gubernativa, relativa a los servicios de mantenimiento y la decisión del Gobierno de imponer, cuando concurran en el desarrollo de la huelga circunstancias concretas de las que deriven perjuicios graves a la economía nacional, un arbitraje obligatorio, podrán ser impugnadas directamente ante la jurisdicción Contencioso-Administrativa por la vía de la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

CAPITULO III

De las garantías para el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad

Artículo 15

1. A los efectos de la presente Ley, se consideran servicios esenciales de la Comunidad aquéllos cuyo mantenimiento resulta necesario para garantizar el ejercicio y disfrute por parte de los ciudadanos de los derechos y bienes constitucionalmente protegidos, con independencia del régimen público o privado de su prestación.

En todo caso, tendrán tal consideración los servicios

que resulten indispensables para garantizar el ejercicio y disfrute de los referidos derechos, bienes y libertades en las actividades relacionadas con:

1. La sanidad y la higiene pública.
2. La defensa, la seguridad y la protección civil.
3. La circulación de personas, la ordenación del tráfico, los transportes públicos regulares de viajeros por carretera, ferrocarril, marítimos o aéreos, los transportes urbanos, las telecomunicaciones y las comunicaciones postales y telegráficas.
4. La producción, en su caso, el transporte y el suministro de energía eléctrica, agua, gas, y combustibles para usos domésticos, de locomoción o en otras actividades comprendidas en este artículo.
5. La producción, comercialización, transporte y distribución de productos alimenticios de primera necesidad.
6. El transporte de pasajeros desde, hacia y entre las islas españolas y Ceuta y Melilla y el suministro de materias y productos imprescindibles para el abastecimiento de la población y el normal desarrollo de la actividad económica de dichos territorios.
7. La educación y la evaluación de conocimientos para la superación de cursos, niveles, ciclos o grados oficialmente reconocidos.
8. El ejercicio por los Poderes Públicos de las funciones constitucionalmente atribuidas y el desarrollo por las Administraciones Públicas de las actividades necesarias para la consecución de aquéllas.

2. El ejercicio del derecho de huelga en empresas y sectores relacionados con actividades que posibilitan el ejercicio y disfrute de los derechos, libertades y bienes constitucionalmente protegidos y, en particular, con las indicadas en el número anterior, se someterá, sin perjuicio de los requisitos y formalidades que para el ejercicio del derecho de huelga se establecen con carácter general en el Capítulo precedente, a las normas contenidas en el presente Capítulo.

Artículo 16

1. En las empresas y sectores relacionados con las actividades a que se refiere el artículo anterior, el derecho de huelga se ejercerá respetando los requisitos y formalidades establecidos con carácter general, y, además, los siguientes:

- a) La convocatoria de la huelga deberá comunicarse con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha prevista para la iniciación de la huelga.
- b) En el escrito de comunicación deberán hacerse constar las medidas que se proponen para garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales de la Comunidad.

Sólo se podrá recurrir a modalidades que aseguren el mantenimiento de las actividades o servicios en la

medida necesaria para garantizar la salvaguardia de los derechos, libertades y bienes constitucionalmente protegidos.

c) Los convocantes de la huelga deberán dar a la misma, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio y los ciudadanos potencialmente afectados.

d) La desconvocatoria o suspensión de la huelga deberá ser comunicada a los sujetos a los que se refiere el artículo 9.1; asimismo se deberá dar a las mismas la publicidad necesaria para que sean conocidas por los usuarios y ciudadanos.

2. Lo establecido en este artículo, que será en todo caso de aplicación, se entiende sin perjuicio de otras condiciones que para el ejercicio del derecho de huelga puedan establecerse en las Normas de garantía de los servicios esenciales a que se refiere el artículo siguiente de la presente Ley.

Artículo 17

1. Las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las más representativas de Comunidad Autónoma, en su ámbito territorial específico o en el de todo el Estado, y las que gocen de representatividad en el ámbito correspondiente deberán negociar con las organizaciones empresariales o las administraciones afectadas Acuerdos específicos de regulación del ejercicio del derecho de huelga para el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad en los sectores o empresas relacionados con las actividades a que se refiere el artículo 15.

2. En defecto de tales acuerdos las organizaciones sindicales citadas en el número anterior deberán establecer, de manera conjunta, Procedimientos de Autorregulación del ejercicio del derecho de huelga para el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

3. Los Acuerdos y Procedimientos de Autorregulación a que se refieren los números anteriores deberán establecer la duración indefinida de los mismos y los sistemas de denuncia para su modificación o sustitución, que deberán fijar un preaviso mínimo de 6 meses.

Estos Acuerdos y Procedimientos deberán especificar, con precisión y como mínimo:

— Las medidas a adoptar para el mantenimiento durante la huelga de los servicios esenciales de la comunidad, fijando para ello las prestaciones cuya realización debe continuar en algún grado y los criterios conforme a los que se determinará en cada situación de huelga el nivel o intensidad de las prestaciones o servicios que con el carácter de mínimos deben desarrollarse.

— El procedimiento para la designación, en cada caso de huelga, de los trabajadores que tengan que atender estos servicios.

Los Acuerdos y Procedimientos podrán asimismo contener procedimientos de solución de conflictos.

Artículo 18

Los Acuerdos y Procedimientos de Autorregulación a que se refiere el artículo anterior se presentarán, en el plazo máximo de doce meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley, ante la Autoridad Gubernativa que tenga encomendada la tutela del correspondiente servicio en el ámbito territorial de los Acuerdos o Procedimientos, a efectos de que dicha Autoridad valore la suficiencia de los mismos para garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Dicha valoración se efectuará previo informe al respecto de las Organizaciones de Consumidores y Usuarios.

En el caso de que los Acuerdos o Procedimientos se consideren adecuados para la garantía de los servicios esenciales, su contenido se incorporará a una Norma del rango adecuado, que se publicará en el Boletín o Diario Oficial correspondiente. Si se considerasen insuficientes, la Autoridad Gubernativa comunicará las razones de su rechazo a quienes le hubiesen sometido el Acuerdo o Procedimiento, y, oídos éstos, establecerá mediante norma del rango adecuado las medidas de garantía necesarias.

Artículo 19

1. La determinación de las concretas medidas que resulten necesarias para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la Comunidad ante una determinada convocatoria de huelga se ajustará al siguiente procedimiento, salvo que fuese aplicable una Norma sectorial de garantía de los servicios esenciales de las previstas en el artículo anterior en la que se hubiese establecido un procedimiento diferente:

a) En los cinco días siguientes a la comunicación de la huelga, los convocantes de la misma deberán negociar con el empresario o la autoridad administrativa responsable del servicio, o, en su caso, con las organizaciones empresariales, las medidas a adoptar para el mantenimiento, durante la huelga, de los servicios esenciales de la Comunidad, así como la determinación de los trabajadores que habrán de atender las actividades correspondientes, todo ello de conformidad con lo previsto en la correspondiente Norma sectorial.

El acuerdo al que se llegue en la negociación se notificará, dentro de las 24 horas siguientes, a la Autoridad Gubernativa que tenga encomendada la tutela del servicio esencial en el ámbito territorial donde vaya a producir efectos la huelga.

b) En caso de no llegarse a un acuerdo, se presentarán a la indicada Autoridad la propuesta de los convocantes de la huelga sobre las medidas a adoptar para el mantenimiento de los servicios esenciales de la Co-

munidad así como la determinación de los trabajadores correspondientes, y el informe del empresario o autoridad administrativa responsable del servicio sobre las indicadas medidas. Esta comunicación deberá realizarse, como máximo, dentro de las 24 horas siguientes a la finalización del plazo previsto para la negociación.

c) La Autoridad indicada dictará resolución motivada aceptando o rechazando el acuerdo o la propuesta a los que se refieren los apartados anteriores al menos cinco días antes de la fecha prevista para el comienzo de la huelga. Si se produjese el rechazo del acuerdo o la propuesta, en la misma Resolución se establecerán las medidas que, con arreglo a criterios de adecuación y proporcionalidad, se consideren necesarias para el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Esta resolución deberá ser comunicada al empresario o autoridad administrativa responsable del servicio y a los convocantes de la huelga, y en su motivación se hará constar qué trabajos no pueden sufrir interrupción como consecuencia de la esencialidad del servicio y las características de la huelga convocada, tales como las relativas a su extensión o duración.

El empresario, en el plazo máximo de las 24 horas siguientes a la comunicación de la indicada Resolución, y en base a las medidas que se concreten en la misma, deberá determinar los trabajadores que habrán de atender los correspondientes servicios. La determinación de los trabajadores que se hubiera realizado se comunicará, en el plazo de las 24 horas siguientes, a la Autoridad Gubernativa, así como a los trabajadores afectados y a sus representantes legales.

2. Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio del deber de negociar que pesa sobre las partes en conflicto desde el momento de la comunicación de la convocatoria de la huelga y durante el desarrollo de la misma.

Artículo 20

1. La dirección de la empresa o la autoridad administrativa responsable del servicio, sin perjuicio del deber de publicidad que pesa sobre los convocantes de la huelga conforme al artículo 16.1.c), deberá comunicar a los usuarios del servicio y a los ciudadanos potencialmente afectados, al menos dos días antes de la fecha prevista para el inicio de la huelga, las modalidades de desarrollo de la misma y las alteraciones de la actividad previstas como consecuencia de ella. El indicado plazo será de, al menos, cuatro días cuando la huelga afecta a actividades relacionadas con el transporte de pasajeros desde, hacia y entre las islas españolas y Ceuta y Melilla y el suministro de materias y productos imprescindibles para el abastecimiento de la población y el normal desarrollo de la actividad económica de dichos territorios.

2. Asimismo, la dirección de la empresa o la autori-

dad administrativa responsable del servicio deberá comunicar a los usuarios del mismo y a los ciudadanos potencialmente afectados, inmediatamente después de conocerla, la desconvocatoria o suspensión de la huelga, así como las circunstancias relativas a la reanudación de la actividad laboral.

Artículo 21

1. En aquellos supuestos en los que se pretenda el ejercicio del derecho de huelga al margen de las previsiones contenidas en la presente Ley, el empresario o la autoridad administrativa responsable del servicio que considere que el mismo está incluido en el ámbito de la misma, dentro de las 24 horas siguientes a recibir la comunicación, lo pondrá en conocimiento de la Autoridad Gubernativa que tenga encomendada la tutela del servicio esencial en el ámbito territorial donde vaya a producir efectos la huelga. Dicha Autoridad, mediante Resolución motivada que se dictará con anterioridad a la fecha prevista de inicio de la huelga, determinará si su ejercicio debe someterse a las previsiones de la presente Ley.

2. La Resolución a que se refiere el número anterior podrá ser también adoptada de oficio por la indicada Autoridad cuando tenga conocimiento de que pretende ejercerse el derecho de huelga al margen de las previsiones contenidas en la presente Ley, en actividades comprendidas en el artículo 15 de la misma.

3. En el caso de que los convocantes de la huelga no cumplieren la indicada Resolución, la Autoridad Gubernativa procederá a determinar, previa audiencia de las partes en conflicto, y mediante Resolución motivada, las medidas necesarias para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, y ello sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar y de otras medidas que se puedan adoptar.

4. Igualmente la Autoridad Gubernativa determinará, mediante Resolución motivada, las medidas necesarias para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la huelga que, afectando a actividades comprendidas en el artículo 15 de la presente Ley, se hubiese iniciado sin tener en cuenta lo previsto en la misma. La determinación de las indicadas medidas se entenderá sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar y de otras medidas que se puedan adoptar.

Artículo 22

1. El ejercicio del derecho de huelga incumpliendo las prescripciones contenidas en el presente Capítulo, en los convenios colectivos, en los Acuerdos o Pactos para el personal de las Administraciones Públicas o en las Normas sectoriales de garantía de los servicios esenciales, determinará la ilegalidad de la huelga, con los

efectos previstos en el artículo 34 de esta Ley para los trabajadores que participen en la misma, pudiéndose exigir las responsabilidades administrativas que se establecen en la presente Ley, así como las civiles, y, en su caso, penales que procedan.

2. En el supuesto de incumplimiento de las prestaciones o servicios mínimos, el empresario o la autoridad administrativa responsable del servicio podrá sustituir a los huelguistas por otros trabajadores en la medida necesaria para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad. Igualmente la Autoridad Gubernativa podrá disponer la utilización de otros medios sustitutorios para la efectiva prestación de los servicios correspondientes.

Artículo 23

1. Quienes convoquen una huelga en las actividades comprendidas en el artículo 15 de esta Ley sin cumplir los requisitos o formalidades exigidos para ello y no respeten, por tanto, las garantías que se establecen para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la Comunidad, podrán ser sancionados, previa instrucción del oportuno expediente sancionador, según el ámbito de la huelga, por la Autoridad Gubernativa que tenga encomendada la tutela del correspondiente servicio esencial, en el ámbito territorial donde vaya a producir efectos la huelga, con multa de 100.000 a 500.000 pesetas.

2. Cuando la convocatoria de huelga se realice por un Comité de Empresa, delegados de personal o por un conjunto de trabajadores, las sanciones se impondrán a todos y cada uno de sus componentes, salvo a los que, en el caso del Comité de Empresa o delegados de personal, hayan salvado expresamente su responsabilidad haciendo constar expresamente su oposición al Acuerdo. Esta sanción no procederá respecto de trabajadores que hubieran sido sancionados por su empresario a causa de los mismos hechos.

3. Los sindicatos que fueran sancionados y no acrediten haber satisfecho el importe de las sanciones impuestas en virtud de Resoluciones firmes no podrán percibir las subvenciones, estatales o autonómicas, que tengan reconocidas o puedan reconocerseles.

Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o el órgano competente de la Comunidad Autónoma podrá excluir de las subvenciones previstas para cada ejercicio económico, a las organizaciones sindicales que, en el ejercicio anterior, hayan sido sancionadas con ocasión de la convocatoria o el desarrollo de huelgas con incumplimientos reiterados y graves de lo dispuesto en la presente Ley o en las Normas sectoriales de garantía de los servicios esenciales.

4. Las sanciones pecuniarias que se impongan a los convocantes de una huelga en el supuesto previsto en los números anteriores se destinarán a fines sociales.

Artículo 24

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, los comportamientos que provoquen alteraciones graves en el mantenimiento de los servicios esenciales de la Comunidad podrán ser sancionados administrativamente.

2. Se considera que provocan alteraciones graves en el mantenimiento de los servicios esenciales de la Comunidad:

1) La obstaculización o el impedimento de la prestación de los servicios mínimos establecidos.

2) El incumplimiento por los empresarios de las obligaciones previstas en esta Ley o, en su caso, de las que vengan establecidas en las Normas sectoriales de garantía de los servicios esenciales en relación con la adopción de las medidas necesarias para el mantenimiento de los servicios esenciales de la Comunidad así como la determinación de los trabajadores que habrán de atender las actividades correspondientes.

3. Los sujetos responsables de los comportamientos previstos en el número anterior, podrán ser sancionados, previa instrucción del oportuno expediente, por la Autoridad Gubernativa que tenga encomendada la tutela del correspondiente servicio esencial en el ámbito territorial donde se hubiesen producido las infracciones, pudiendo imponerse las siguientes sanciones:

a) A los sujetos responsables de la alteración prevista en el apartado 1 del número anterior, multa de 5.000 a 50.000 pesetas por cada día que duren las alteraciones en el mantenimiento de los servicios esenciales de la Comunidad.

b) A los sujetos responsables de las alteraciones previstas en el apartado 2 del número anterior, multa de 100.000 a 1.000.000 de pesetas, por cada día que duren las alteraciones en el mantenimiento de los servicios esenciales de la Comunidad.

Esta sanción no procederá respecto de trabajadores que hubieran sido sancionados por su empresario a causa de los mismos hechos.

4. Cuando fuesen las autoridades administrativas responsables de un servicio quienes hubiesen incurrido en los incumplimientos a los que se refiere este artículo, tal conducta se considerará inobservancia de las obligaciones correspondientes al cargo.

5. Las sanciones a que se refiere el número anterior se graduarán en atención a la intencionalidad del sujeto infractor y al perjuicio causado a los usuarios del servicio.

6. El importe de las sanciones pecuniarias previstas en este artículo se destinará a fines sociales.

Artículo 25

1. El Gobierno de la Nación o el órgano competente de la Comunidad Autónoma, aun cuando el ejercicio

del derecho de huelga se ajuste a las prescripciones de la presente Ley o a las Normas sectoriales de garantía de los servicios mínimos, podrá imponer un arbitraje obligatorio en los siguientes casos:

a) Cuando se produzcan incumplimientos individuales reiterados o anomalías graves en el cumplimiento de las actividades previstas para el mantenimiento de los servicios esenciales de la Comunidad.

b) Cuando, como consecuencia de la amplitud de la huelga y de la falta de posibilidades de acuerdo, se produzcan daños graves en los bienes o derechos constitucionalmente protegidos.

2. El procedimiento y régimen jurídico aplicables a este arbitraje serán los previstos para el arbitraje regulado en el artículo 12 de esta Ley.

Artículo 26

Las normas y resoluciones administrativas dictadas en cumplimiento de lo dispuesto en el presente Capítulo podrán ser impugnadas ante la jurisdicción contencioso-administrativa, por la vía de la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

CAPITULO IV

De los efectos del ejercicio del derecho de huelga

Artículo 27

1. El ejercicio del derecho de huelga de acuerdo con las prescripciones de la presente Ley suspende la relación de trabajo o, en su caso, la relación de servicio del personal funcionario o estatutario, y no puede dar lugar a sanción alguna.

2. En tanto dure la huelga, los trabajadores que participen en ella no podrán ser sustituidos por otros trabajadores no vinculados a la empresa en la fecha de declaración de la huelga.

3. La sustitución de trabajadores huelguistas tendrá la consideración de falta muy grave sin perjuicio de otras responsabilidades.

Artículo 28

1. El ejercicio del derecho de huelga, salvo que se trate de los trabajadores ocupados en los servicios a que se refieren los artículos 10.1 y 17.3 de la presente Ley, comporta la pérdida de las retribuciones correspondientes al período de huelga, incluidas las partes proporcionales de otras retribuciones derivadas del mismo. Dicho ejercicio no afectará, sin embargo, a la

maduración de los derechos de antigüedad ni al disfrute del período de vacaciones legal o convencionalmente establecido.

2. El trabajador en huelga, mientras dure su participación, permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social quedando suspendida la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador.

3. El trabajador en huelga tendrá derecho a las prestaciones familiares y a las de asistencia sanitaria.

4. El trabajador en huelga no tendrá derecho, a partir de la declaración de la misma, a las prestaciones por desempleo ni a la prestación económica de Incapacidad Laboral Transitoria, salvo cuando se produzca internamiento hospitalario.

CAPITULO V

De la tutela del derecho de huelga y de las responsabilidades derivadas de su ejercicio

Artículo 29

1. Cualquier titular del derecho de huelga que considere lesionado el mismo por actuaciones de cualquier persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la Jurisdicción competente a través del procedimiento de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

2. El órgano jurisdiccional competente, admitida a trámite la demanda y asumidas sumarias informaciones, podrá ordenar la cesación inmediata de la actuación presuntamente lesiva del derecho de huelga.

Artículo 30

1. Corresponde al Orden Jurisdiccional Social conocer las pretensiones que se promuevan como consecuencia de la aplicación de esta Ley, incluidas las acciones de exigencia de responsabilidad civil.

2. Corresponde al Orden Contencioso-Administrativo el conocimiento de todas las pretensiones a que se refiere el número anterior cuando la huelga se desarrolle en el ámbito de las Administraciones Públicas salvo que afecte exclusivamente al personal laboral.

Artículo 31

Quienes, actuando contra lo dispuesto en la presente Ley, provoquen la lesión de derechos o bienes protegidos por el ordenamiento jurídico, incurrirán en

responsabilidad de carácter civil, penal o administrativo de conformidad con lo dispuesto en la respectiva esfera del ordenamiento jurídico y con las previsiones específicas de esta Ley.

Artículo 32

1. El ejercicio del derecho de huelga y sus facultades de carácter colectivo de forma contraria a lo dispuesto en la presente Ley, podrá dar lugar a la correspondiente indemnización de daños y perjuicios cuando de dicha actuación se hubiera derivado lesión de los derechos del empresario, asociaciones empresariales, Administraciones Públicas o de terceros.

2. Si de acuerdo con lo dispuesto en este artículo se derivasen responsabilidades indemnizatorias para los titulares de facultades de carácter colectivo del derecho de huelga, no podrán exigirse, por los mismos hechos, responsabilidad para los trabajadores que ejerciesen el mismo.

3. La responsabilidad de los sindicatos por los actos cometidos por sus afiliados en el ejercicio del derecho de huelga se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 33

Las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a lo dispuesto en esta Ley constituyen infracciones laborales, y serán sancionadas administrativamente, salvo que tales actuaciones fuesen objeto de sanción penal.

Artículo 34

Tendrán consideración de incumplimiento grave y culpable susceptible de ser sancionado con el despido, o, en su caso, de falta muy grave a efectos de la aplicación del régimen disciplinario de los funcionarios:

a) La participación activa del trabajador en una huelga ilegal.

b) El incumplimiento por los miembros de los órganos de representación de los trabajadores de las obligaciones impuestas en el artículo 10 de esta Ley respecto de la garantía de prestación de servicios de seguridad y mantenimiento.

c) La negativa del trabajador a atender los servicios de seguridad y mantenimiento o de funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad que se hubiesen establecido de conformidad con lo previsto en esta Ley.

d) La no reincorporación al trabajo, en los términos previstos en esta Ley.

TITULO II**DE LAS MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO****CAPITULO I****Del cierre patronal**

Artículo 35

A efectos de la presente Ley se considerará cierre patronal la clausura o cierre de un centro de trabajo decidida por el empresario, o, en su caso, la autoridad administrativa responsable del servicio, con la finalidad de garantizar la seguridad de las personas y los bienes en las situaciones de huelga.

El cierre patronal que se produzca conforme a lo previsto en esta Ley tendrá los mismos efectos que la huelga en cuanto a la suspensión de contrato de trabajo y la situación de los trabajadores en la Seguridad Social.

Artículo 36

El cierre patronal sólo procederá en los supuestos en que una huelga se desarrolle de forma tal que provoque peligro para la integridad de las personas presentes en el centro de trabajo o riesgo de daños graves para las instalaciones del centro de trabajo o los bienes existentes en el mismo, así como en el caso de que el volumen o características de las inasistencias al trabajo derivadas de la huelga impida dar ocupación a los trabajadores que no participen en la misma.

El cierre patronal sólo podrá mantenerse en tanto persistan las circunstancias que lo hubiesen motivado. A tal efecto, si existiese discrepancia entre el empresario y los órganos de representación de los trabajadores sobre la persistencia de las causas motivadoras del cierre una vez producido éste, cualquiera de ellos podrá acudir a la Autoridad Laboral, o, en el caso de huelga de funcionarios, la Autoridad Gubernativa. Dicha Autoridad resolverá la discrepancia en el plazo de 48 horas mediante Resolución motivada, en la que figurará el plazo para hacer efectiva la reapertura del centro de trabajo.

Artículo 37

Una vez producido el cierre patronal, en el plazo máximo de 12 horas a partir del mismo, el empresario deberá comunicar tal hecho, así como las circunstancias motivadoras del cierre, a los Organos de Representación de los trabajadores y a la Autoridad Laboral.

En el supuesto de que se tratase de una empresa que desarrollase una actividad relacionada con los servicios esenciales de la comunidad, el empresario deberá comunicar previamente su intención de proceder al cierre patronal a la Autoridad Gubernativa que tenga en

comendada la tutela del correspondiente servicio, a fin de que ésta pueda adoptar las medidas de garantía que correspondan.

CAPITULO II**De los procedimientos de solución de los conflictos colectivos**

Artículo 38

Las controversias entre empresarios y trabajadores o sus representantes que afecten a los intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, y que no versen sobre la aplicación o interpretación de una norma estatal, Convenio Colectivo o de una decisión o práctica de empresa, serán resueltas de conformidad con lo previsto en esta Ley.

Se exceptúan de esta regla las controversias en el ámbito de las distintas Administraciones Públicas, que se regirán por su normativa específica.

Para la solución de los Conflictos Colectivos a los que se refiere el párrafo anterior se aplicarán los procedimientos que se hubiesen establecido en la negociación colectiva o que las partes en conflicto acuerden; en defecto de estos procedimientos se podrán utilizar los de mediación o arbitraje desarrollados conforme a los trámites previstos en el artículo siguiente.

Artículo 39

1. La mediación o el arbitraje podrán ser promovidos, por parte de los trabajadores, por los titulares de las facultades colectivas del derecho de huelga en el ámbito del conflicto, y, por parte de los empresarios, por el empresario o, en su caso, las organizaciones empresariales correspondientes a dicho ámbito.

El promotor de la mediación o el arbitraje deberá comunicarlo por escrito a los representantes de la empresa y de los trabajadores en el ámbito del conflicto. En el caso de conflicto derivado de la negociación de un convenio colectivo, esta comunicación deberá efectuarse a todos los sujetos legitimados para esta negociación colectiva, o, si ya estuviese constituida, a la Comisión Negociadora.

El promotor de la mediación o arbitraje podrá cursar el escrito directamente a los sujetos que deban ser receptores del mismo, o hacerlo a través de la Autoridad Laboral, quien efectuará la correspondiente comunicación, convocando a estos sujetos a efectos de debatir, y, en su caso, acordar la procedencia de utilizar este procedimiento. La asistencia a esta reunión será obligatoria.

2. Si las partes acordasen acudir a la mediación, procederán a designar uno o varios mediadores. A tal

fin en Convenio Colectivo o Acuerdo específico sobre esta materia se establecerán listas de mediadores; en su defecto la Autoridad Laboral podrá proponer a las partes uno o varios mediadores. En todo caso podrán tener la condición de mediadores las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos.

El mediador intentará obtener el acuerdo entre las partes, a cuyo fin podrá formular propuestas concretas para solventar las controversias; en este último caso el mediador estará facultado para formular por escrito sus propuestas y darles publicidad, a fin de que las partes en conflicto se pronuncien sobre ellas.

3. Si las partes acordasen someter sus discrepancias a un arbitraje, suscribirán un compromiso arbitral en el que expresarán su voluntad de sometimiento de la controversia a arbitraje, designarán uno o más árbitros, siempre en número impar, y delimitarán las cuestiones sometidas a arbitraje, así como el procedimiento, plazos y formalidades de aquél. En todo caso deberá existir una fase de alegaciones en la que el árbitro tenga conocimiento de las posturas de las partes.

El árbitro podrá solicitar cuanta documentación estime necesaria de las partes, practicar pruebas y contar con la colaboración de expertos técnicos.

El Laudo arbitral que ponga fin al procedimiento será escrito y motivado, y podrá consistir, a criterio de las partes, en la decisión del árbitro sobre las cuestiones sometidas a arbitraje o en la opción de aquél entre las últimas posiciones u ofertas presentadas por cada una de las partes.

4. La Administración Laboral proveerá los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de la mediación o el arbitraje, si así se lo solicitasen las partes.

Artículo 40

El Acuerdo logrado a través de la mediación y el Laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica, tramitación y publicidad de los convenios colectivos regulados en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo, conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de dicho Estatuto.

Estos Acuerdos y Laudos serán susceptibles de im-

pugnación, por los motivos y conforme a los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el Laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el Laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión.

Artículo 41

Quienes concierten un convenio colectivo podrán acordar que durante su vigencia el ejercicio del derecho de huelga o la adopción de medidas de conflicto colectivo no podrá producirse hasta que no se hubiesen utilizado los procedimientos de solución de conflictos previstos en el convenio o en esta Ley.

No cabrá el ejercicio del derecho de huelga ni la adopción de medidas de conflicto colectivo a partir del momento en que se hubiese adoptado el compromiso arbitral, o mientras se desarrolle la mediación, siempre que el compromiso arbitral, o el acuerdo sobre utilización de la mediación, se hubieran suscrito por sujetos legitimados para acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme al Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICION DEROGATORIA

Queda derogado el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, así como cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley.

Los Reales Decretos sobre prestación de servicios mínimos dictados al amparo del artículo 10 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, continuarán en vigor hasta tanto se promulguen las Normas sectoriales de garantía de los servicios esenciales correspondientes al ámbito de dichos Reales Decretos.

DISPOSICION FINAL

Los preceptos contenidos en el Título II de esta Ley no tienen el carácter de Ley Orgánica.

Imprime RIVADENEYRA, S. A. - MADRID

Cuesta de San Vicente, 28 y 36

Teléfono 247-23-00.-28008-Madrid

Depósito legal: M. 12.580 - 1961