



BOLETIN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

IV LEGISLATURA

Serie A:
PROYECTOS DE LEY

19 de febrero de 1993

Núm. 87-15

APROBACION POR EL PLENO

121/000087 Orgánica de Huelga.

El Pleno del Congreso de los Diputados, en su reunión del día 18 de febrero de 1993, ha aprobado, con el texto que se inserta a continuación y de conformidad con lo establecido en el artículo 81 de la Constitución, el Proyecto de Ley Orgánica de Huelga (número de expediente 121/87).

Se ordena la publicación en cumplimiento de lo previsto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 19 de febrero de 1993.—P. D., El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Ignacio Astarloa Huarte-Mendicoa**.

PROYECTO DE LEY ORGANICA DE HUELGA (NUMERO DE EXPEDIENTE 121/87), APROBADO POR EL PLENO DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS EN SESION CELEBRADA EL DIA 18 DE FEBRERO DE 1993

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 esta norma 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 má-

ximo 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 impera-

tivo 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, llegando 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 sustitución de estos acuerdos cuando éstos no se alcancen.

CAPITULO I

Del derecho de huelga, su titularidad y contenido**Artículo 1.º**

La presente Ley Orgánica regula el ejercicio del derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses, reconocido en la Constitución.

Artículo 2.º

1. El derecho de huelga ampara, en los términos de la Constitución y 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.

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

3. El contenido 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.

Artículo 3.º

1. Las facultades de ejercicio colectivo del derecho de huelga son: la convocatoria de la huelga, la elección de su modalidad y la adopción de cuantas medidas tengan por objeto el desarrollo de la misma, y la desconvocatoria de la huelga.

2. La titularidad de las facultades previstas en el número anterior corresponde a:

- a) Las organizaciones sindicales más representativas.
- b) Las restantes organizaciones sindicales que tengan presencia en el ámbito de la huelga.
- 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 un conflicto, cuando así lo decida la mayoría de los mismos, en los términos del artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.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, como cláusula obligacional con el alcance que las partes determinen, el compromiso de no recurrir a la huelga durante el período de vigencia de los mismos.

Artículo 5.º

1. Son ilegales:

a) Las huelgas que tengan por objeto subvertir el orden constitucional.

b) Las huelgas que tengan por objeto alterar lo pactado en un convenio colectivo, Acuerdo o Pacto de los Funcionarios, durante su vigencia, así como lo establecido en Laudo Arbitral. No se entenderá que la huelga tiene este objeto cuando su motivación sea reclamar una interpretación del convenio, el cumplimiento de lo estipulado o se reivindiquen aspectos no contenidos en aquél.

c) Las huelgas en las que las facultades colectivas previstas en el artículo 3.1 se hayan ejercitado ignorando o infringiendo deliberada y gravemente el régimen legal o convencionalmente establecido para su realización o el específicamente prevenido para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

2. Las huelgas rotatorias y las huelgas efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos de una empresa con la finalidad de interrumpir el proceso productivo se considerarán actos abusivos y, en su caso, ilícitos, siempre que supongan una grave desorganización de la actividad productiva y un daño desproporcionado.

Las huelgas de celo o reglamento podrán tener la misma consideración.

CAPITULO II

Del ejercicio del derecho de huelga

Artículo 6.º

1. La convocatoria de huelga habrá de ser notificada al empresario o administración pública responsable del servicio o, en su caso, a las organizaciones empresariales afectadas, por escrito y con una antelación mínima de cinco días naturales a la fecha de iniciación de la huelga. El incumplimiento de este plazo de preaviso estará justificado en el caso de que los convocantes acrediten la existencia de un supuesto de fuerza mayor o estado de necesidad, considerándose como tal en todo caso los atentados graves a los derechos fundamentales de los trabajadores constitucionalmente protegidos.

Una copia del escrito de convocatoria será remitido, a efectos de conocimiento, 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 convocatoria 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) Procedimientos de solución del conflicto utilizados con carácter previo, en su caso.

d) 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.

En el caso de huelgas convocadas por organizaciones sindicales u órganos de representación de los trabajadores, los convocantes podrán decidir constituirse en Comité de huelga.

Artículo 7.º

1. Los convocantes de la huelga y quienes participen en ella podrán de forma pacífica: efectuar publicidad de la huelga, realizar labores de extensión de la misma en el ámbito de la convocatoria, evitar, utilizando medios conformes con esta Ley, las actuaciones ilegítimas contrarias al ejercicio del derecho de huelga y llevar a efecto recogida de fondos.

2. Las medidas adoptadas para el ejercicio del derecho de huelga deberán, en todo caso, respetar la libertad de trabajo de quienes no participen en la huelga.

3. Durante la huelga los trabajadores que participen en la misma podrán permanecer en los locales de la empresa ejerciendo el derecho de reunión en lugares donde no se impida el trabajo de quienes no participan en la huelga, salvo cuando origine notorio peligro de daños para las personas o bienes presentes en el centro de trabajo.

4. Una vez convocada la huelga, el Comité de huelga o los convocantes de aquélla y el empresario o la administración pública responsable del servicio y, en su caso, las organizaciones empresariales afectadas, tendrán el deber de negociar y de promover cuantas actuaciones sean necesarias para la solución del conflicto, pudiendo a tal efecto utilizar los procedimientos de solución de los conflictos colectivos que acuerden o estén establecidos.

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

Artículo 8.º

1. En aquellas empresas cuyo proceso productivo permita una interrupción total de su actividad o en las que resulte necesario el mantenimiento de servicios de seguridad, convocada la huelga y durante el período de preaviso, deberán acordarse servicios de mantenimiento. A tal efecto, el empresario o la administración pública responsable del servicio y los representantes de los trabajadores, deberán negociar el establecimiento en cada centro de trabajo que lo precise de las medidas imprescindibles para garantizar la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las per-

sonas y de las cosas, el mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones y materias primas, o la ulterior reanudación del trabajo, incluyendo la determinación de los trabajadores idóneos para ocupar los correspondientes puestos de trabajo.

2. En caso de que en 48 horas desde la convocatoria no se llegue a un acuerdo sobre la adopción de estas medidas, las partes deberán someterse al día siguiente al arbitraje establecido o, en su defecto, al de la Autoridad laboral, quien resolverá en el plazo máximo de 24 horas, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Idéntico procedimiento se aplicará en el caso de huelga de funcionarios, si bien la 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 9.º

1. El Comité de huelga o los titulares de las facultades a que se refiere el artículo 3.º2 de esta Ley que declararon la huelga podrán, en cualquier momento, acordar la terminación de la misma, desconvocándola.

2. Los pactos que pongan fin a la huelga, cuando reúnan los requisitos establecidos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

Artículo 10

1. Cuando en el desarrollo de la huelga concurren circunstancias excepcionales de las que se deriven perjuicios especialmente graves a la economía nacional, el Gobierno de la Nación podrá acordar que las discrepancias motivadoras de la huelga se resuelvan por medio de un arbitraje obligatorio.

2. 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 y previa audiencia de las partes, la Autoridad que acordó el arbitraje o el órgano con funciones de Gobierno a quien se hubiese habilitado al efecto en el indicado acuerdo. La designación deberá recaer en persona o personas imparciales respecto del conflicto, preferentemente las que figuren en las listas elaboradas para los procedimientos de solución de conflictos. En ningún caso podrá ser designada una Autoridad Administrativa o Gubernativa relacionada con la gestión de la actividad en la que la huelga se desarrolle.

3. El laudo arbitral será dictado, previa audiencia de las partes, en el plazo máximo de tres días a partir de la designación del árbitro o árbitros, deberá resolver todas las discrepancias motivadoras de la huelga,

tendrá los efectos de Convenio Colectivo y fijará su duración que no será superior a un año.

Una vez nombrado el árbitro, quedará en suspenso la huelga.

CAPITULO III

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

Artículo 11

1. A los efectos de la presente Ley se consideran servicios esenciales de la comunidad, con independencia del régimen público o privado de su prestación, aquellos cuyo mantenimiento resulta necesario para garantizar el contenido esencial de los siguientes derechos y libertades constitucionalmente protegidos: la vida, la integridad física y la protección de la salud; la libertad y la seguridad; la libre circulación; la libertad de información; la comunicación; la educación y la tutela judicial efectiva.

2. El ejercicio del derecho de huelga debe ser compatible con el mantenimiento de dichos servicios esenciales. A tal fin, deberán asegurarse el conjunto de prestaciones indispensables en los siguientes sectores y actividades:

1. La sanidad y la higiene pública.
2. La defensa, la seguridad pública y la protección civil.
3. El pago de las prestaciones públicas de protección social, así como los servicios sociales en cuanto fuesen necesarios para la vida o la salud.
4. La protección del medio ambiente en los supuestos de riesgo.
5. Los servicios funerarios.
6. La ordenación del tráfico y los transportes públicos terrestres de viajeros, regulares y colectivos.
7. Los transportes de pasajeros aéreos y marítimos y, en especial, el tráfico con las Islas Canarias, Islas Baleares, Ceuta y Melilla, que además asegure el suministro de productos imprescindibles para el abastecimiento de la población en esos territorios.
8. El transporte y la distribución de mercancías de primera necesidad.
9. Los servicios públicos de telecomunicación, postales y telegráficos.
10. Los servicios informativos de la radio y la televisión públicas.
11. Los suministros de energía eléctricos, agua, gas y combustibles para los usos domésticos, de locomoción o para otras actividades comprendidas en este artículo.
12. La educación en lo relativo a la evaluación de conocimientos para la superación de cursos, niveles, ciclos o grados oficialmente reconocidos.
13. La administración de justicia en lo referente a

actuaciones concernientes a la libertad y seguridad de las personas.

14. Las instituciones penitenciarias.
15. Las aduanas, por lo que hace a prevención sanitaria y al control de animales y mercancías perecederas.
16. La ejecución por las Administraciones Públicas de actividades no recogidas en anteriores números de este apartado, cuando su prestación resulte indispensable e inaplazable para la atención de los ciudadanos y tenga relación con alguno de los derechos y libertades referidos en el apartado 1 de este artículo.
17. El ejercicio de sus funciones por los Poderes Públicos constitucionales.

3. Cualquiera de las partes a que se refiere el artículo 13 de esta Ley puede iniciar motivadamente ante la Autoridad Gubernativa el procedimiento para la consideración de algún nuevo sector o actividad no incluido en el número anterior como susceptible del mismo tratamiento.

Una vez producida la iniciativa, y previo informe de la Comisión de Mediación a que se refiere el artículo 17 de esta ley, la Autoridad Gubernativa convocará a la representación de las partes en el sector o actividad de que se trate para verificar la existencia de acuerdo en relación a la referida inclusión, en cuyo único caso se producirán los efectos previstos en este Capítulo para los sectores o actividades relacionados en el número anterior de este artículo.

Artículo 12

1. A las huelgas que afecten a actividades en las que se presten servicios esenciales de la comunidad les será de aplicación el régimen jurídico previsto con carácter general en esta Ley, con las especialidades contenidas en este Capítulo, y en los Acuerdos o las Normas de garantía de los servicios esenciales previstas en el artículo 14 de esta Ley.

2. La convocatoria de huelga habrá de notificarse con una antelación mínima de 10 días naturales a la fecha de inicio de la huelga; en el escrito de comunicación deberán constar las medidas que se proponen para garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

3. Los convocantes de la huelga deberán dar publicidad a la misma, antes de su iniciación, para que sea conocida por los usuarios del servicio potencialmente afectados. En los mismos términos se dará publicidad a la desconvocatoria.

Sin perjuicio de lo anterior, la dirección de la empresa o la administración pública responsable del servicio deberá comunicar, con una antelación suficiente, a los usuarios potencialmente afectados las modalidades de desarrollo de la huelga, las alteraciones de la actividad previstas como consecuencia de aquélla, así como las circunstancias relativas a la reanudación de la actividad laboral.

Artículo 13

1. En los sectores o actividades a que se refiere el artículo 11.2 deberán negociarse Acuerdos específicos de regulación del derecho de huelga para el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, que entrarán en vigor antes de que transcurran doce meses desde la vigencia de esta Ley.

2. A tal efecto, serán partes en la negociación las administraciones públicas responsables del servicio y 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. En los sectores en que existan empresas prestadoras del servicio, éstas, directamente o a través de la representación que corresponda cuando su número así lo requiera, estarán presentes en la negociación a los efectos de contribuir a concretar la organización técnica de las prestaciones que garanticen el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

3. Las organizaciones sindicales a que se refiere el apartado anterior podrán instar el inicio de las negociaciones, acompañando propuestas concretas de contenido del Acuerdo, ante la administración pública responsable del servicio, la cual, seguidamente convocará para iniciar las negociaciones. Si esa iniciativa sindical no se produjera en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley, la referida administración procederá de oficio a la convocatoria.

El inicio y desarrollo de las negociaciones deben realizarse con la máxima celeridad y bajo el principio de la buena fe.

La representación sindical se constituirá de acuerdo con la representatividad acreditada en el sector o actividad de que se trate y deberá suponer la mayoría absoluta de los miembros de los Comités de Empresa, delegados de personal o representantes en las Administraciones Públicas de dicho sector o actividad.

4. Los acuerdos 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 seis meses.

Estos acuerdos deberán especificar, con precisión y como mínimo:

a) Las medidas a adoptar para el mantenimiento durante la huelga de los servicios esenciales de la comunidad, fijando para ello las prestaciones indispensables 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 mínimo deben desarrollarse.

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

c) Los procedimientos de solución de los conflictos que pueda plantear su interpretación o aplicación con carácter general o ante la convocatoria y realización de una huelga, estableciendo en todo caso fórmulas de arbitraje obligatorio.

5. En todo caso, se entenderá que existe Acuerdo válido cuando éste se suscriba entre la administración responsable del servicio y la representación sindical. De no suscribir el Acuerdo la representación empresarial, ésta podrá solicitar la intervención de la Comisión de Mediación a que se refiere el artículo 17. En tal caso se suspenderá la tramitación del Acuerdo por un período de hasta treinta días, durante el cual la Comisión podrá formular una propuesta de mediación. Si la intervención de la Comisión de Mediación no resolviera la cuestión suscitada, el Acuerdo entre la administración responsable del servicio y la representación sindical se tramitará como tal a todos los efectos.

En el supuesto de que no se llegase a una posición común entre la administración responsable del servicio y la representación sindical, la Comisión de Mediación formulará una propuesta que permita superar las diferencias. Caso de aceptarse dicha propuesta se entenderá a todos los efectos que existe Acuerdo.

6. La validez de los Acuerdos requerirá, en el caso de los sindicatos, el voto favorable como mínimo de quienes representen al sesenta por ciento de los miembros de la representación sindical.

Artículo 14

1. Los Acuerdos a que se refiere el artículo anterior se remitirán al Ministro que tenga encomendada la ordenación del correspondiente servicio, en el caso de que se trate de competencia estatal, o a la Autoridad correspondiente de la Comunidad Autónoma, para que seguidamente proponga al Gobierno o al órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma la aprobación por Decreto del Acuerdo y su publicación inmediata en el Boletín o Diario Oficial correspondiente.

2. Comprobada la ausencia de Acuerdo y, en todo caso, transcurridos doce meses desde la entrada en vigor de esta Ley sin que aquél se haya producido en algunos de los sectores o empresas relacionados con las actividades a que se refiere el anterior artículo 11.2, se iniciará el proceso para la aprobación de la Norma sustitutoria de Acuerdo. A tal efecto, el Ministro o Autoridad correspondiente de la Comunidad Autónoma, previo estudio de la documentación relativa al desarrollo de las negociaciones, incluida en su caso la propuesta de la Comisión de Mediación, oídos los participantes en las mismas y previo informe de la indicada Comisión, propondrá al Gobierno o al órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma la aprobación por Decreto de la Norma que sustituya al Acuerdo y su publicación en el Boletín o Diario Oficial que corresponda.

3. Las Normas sustitutorias, cuyo contenido debe-

rá ajustarse a lo establecido en el artículo 13.4 de esta Ley, tendrán vigencia mientras no se alcance un Acuerdo en los sectores o empresas a los que afectan.

4. Los Acuerdos celebrados de conformidad con lo establecido en los artículos anteriores y, en su caso, las Normas que los sustituyan gozan de eficacia general y vinculan a todas las Administraciones Públicas, organizaciones empresariales y sindicatos, empresas y trabajadores, incluidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 15

Convocada una huelga en el ámbito de alguno de los sectores o actividades a que se refiere el artículo 11 de esta Ley, la aplicación de los Acuerdos o Normas sustitutorias se sujetará al siguiente procedimiento:

1. En el ámbito de la empresa o, en su caso, del sector, los convocantes presentarán, ocho días antes de la fecha prevista para el inicio de la huelga, una propuesta de aplicación de los servicios mínimos establecidos en aquéllos, con determinación de los trabajadores que deban cumplirlos.

2. Inmediatamente, se procederá a la negociación para la fijación de dichos extremos entre los convocantes y la empresa o la administración pública prestadora del servicio.

3. Si no se llega a un acuerdo en el plazo de tres días, las partes se someterán a los procedimientos de solución establecidos en el Acuerdo o Norma, incluido en su caso el arbitraje obligatorio. Estos procedimientos de solución deberán ultimarse como máximo dos días antes del inicio de la huelga.

Artículo 16

En el caso de que se convoque una huelga en un sector o actividad comprendido en el artículo 11 de esta Ley sin someterse a las garantías para el mantenimiento de los servicios esenciales o en cualquier otro supuesto de incumplimiento de las prestaciones o servicios mínimos, la Autoridad Gubernativa podrá adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en este Capítulo. Si se mantuviese el incumplimiento, la propia Autoridad, con la finalidad de evitar daños irreparables, podrá disponer la utilización de otros medios sustitutorios para la efectiva prestación de los servicios correspondientes.

Artículo 17

1. Se crea, en el ámbito de la Administración del Estado, una Comisión de Mediación, formada por cinco miembros nombrados por el Gobierno de la Nación, teniendo en cuenta las propuestas que formulen los integrantes de la negociación de los Acuerdos, en el

indicado ámbito, referidos en el artículo 13.2 de esta Ley.

Las personas nombradas deberán contar con especial preparación y reconocida experiencia de mediación, y conciliación en el ámbito sociolaboral.

La duración del mandato de la Comisión será de cinco años, renovables por períodos de igual duración.

2. La condición de miembro de la Comisión será incompatible con la de miembro de Organos Constitucionales, miembro electo de Asambleas Legislativas de Comunidades Autónomas o de Corporaciones Locales, alto cargo de las Administraciones Públicas y cargo electivo de las organizaciones sindicales y empresariales.

3. La Comisión de Mediación será dotada de los medios personales y materiales necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Para su mejor funcionamiento la Comisión podrá recabar tanto el asesoramiento de expertos en las cuestiones que tengan que ser analizadas para el desarrollo de su competencia, como la colaboración de las Administraciones Públicas.

4. Son funciones de la Comisión de Mediación:

a) Mediar en las discrepancias que puedan surgir en los Acuerdos a que se refiere el artículo 13 de esta Ley, formulando propuestas a las partes en relación a las cuestiones en que se haya constatado desacuerdo.

b) Emitir informe con carácter previo a la adopción por la Autoridad Gubernativa del Estado de una Norma sustitutoria de Acuerdo.

c) Emitir informe acerca de la consideración de una determinada actividad, no incluida en la relación del artículo 11.2, como prestadora de servicios esenciales.

5. En las Comunidades Autónomas con competencia para la aprobación de Acuerdos o Normas sustitutorias de los mismos, la estructura y organización de la Comisión de Mediación se ajustará a lo previsto en las normas internas de organización de los servicios correspondientes que adopten dichas Comunidades Autónomas y a lo dispuesto en los números precedentes de este artículo.

CAPITULO IV

De los efectos del ejercicio del derecho de huelga

Artículo 18

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 del servicio del personal funcionario o estatutario, y no puede dar lugar a sanción alguna. Esta suspensión terminará a partir del momento de la reincorporación efectiva al trabajo.

2. En tanto dure la huelga, los trabajadores que participen en ella no podrán ser sustituidos por otros tra-

bajadores no vinculados a la empresa en la fecha de declaración de la huelga, sin perjuicio de lo previsto en los artículos 8 y 16 de esta Ley.

3. Las facultades empresariales respecto de la movilidad funcional o geográfica de los trabajadores no podrán ser utilizadas con el objeto de limitar o impedir el ejercicio del derecho de huelga.

Artículo 19

1. El ejercicio del derecho de huelga, salvo que se trate de los trabajadores ocupados en los servicios a que se refieren los artículos 8 y 16 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 y retribución del período de vacaciones legal o convencionalmente establecido.

Las ausencias al trabajo debidas a la participación en huelga legal no se computarán como faltas de asistencia para el cómputo del absentismo considerado para la extinción del contrato por causas objetivas. Tampoco serán consideradas faltas de asistencia a efectos de la percepción de los complementos salariales relacionados con la asistencia o asiduidad, salvo que en la negociación colectiva se haya dispuesto otra cosa.

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, salvo que esta cotización se efectúe previa suscripción de un convenio especial en los términos previstos en la normativa sobre Seguridad Social.

Para determinar el período mínimo de cotización a efectos de percepción de las prestaciones por desempleo, se asimilará a cotizaciones efectivamente realizadas el tiempo de huelga legal.

El período de cómputo de las cotizaciones consideradas para determinar la duración de las prestaciones por desempleo se retrotraerá por el tiempo equivalente al de participación del trabajador en huelga legal.

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, al reconocimiento de 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 20

1. Corresponde al Orden Jurisdiccional Social conocer todas las pretensiones que se promuevan como

consecuencia de la aplicación de esta Ley, salvo las específicamente exceptuadas en el número 2 de este artículo.

De los recursos contra los Acuerdos o Normas que los sustituyan y otras resoluciones conocerán respectivamente, según el ámbito territorial de los mismos, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia.

2. Corresponde al Orden Contencioso-Administrativo el conocimiento de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre las Administraciones Públicas y sus funcionarios, así como el de los recursos contra sanciones impuestas a los empresarios en aplicación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

3. La impugnación de las normas jurídicas y resoluciones dictadas en cumplimiento de lo dispuesto en el Capítulo III de la presente Ley se llevará a cabo por el procedimiento de la tutela de los derechos de libertad sindical. Si en dicha vía se acordase la suspensión de una resolución de establecimiento de medidas de mantenimiento de los servicios esenciales, el órgano jurisdiccional deberá establecer las medidas de garantía que procedan.

Artículo 21

Serán nulos y no producirán efecto alguno los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los Convenios Colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario o administración responsable de un servicio que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón del ejercicio de facultades individuales o colectivas del derecho de huelga.

Artículo 22

1. Cualquier titular del derecho de huelga que considere lesionado este derecho 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 la libertad sindical.

Expresamente serán considerados actos lesivos del derecho de huelga la utilización abusiva o coactiva de las facultades directivas o disciplinarias del empresario o administración responsable del servicio, con el propósito de impedir o limitar el ejercicio del derecho de huelga.

2. En la demanda se podrá solicitar la suspensión de los efectos de las actuaciones impugnadas si éstas, por su gravedad, pudieran causar daños de imposible reparación respecto del ejercicio del derecho de huelga. El órgano jurisdiccional competente, admitida a trámite la demanda y practicadas sumarias informaciones, resolverá sobre la solicitud de suspensión, adoptando

en su caso las medidas oportunas para reparar la situación.

La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. Si el órgano jurisdiccional entendiérase probada la violación del derecho de huelga, decretará el cese inmediato de la actuación lesiva del derecho.

3. Cuando se declarase la existencia de actuaciones lesivas del derecho de huelga, conforme a lo previsto en este artículo, en la sentencia se incluirá la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que proceda.

Artículo 23

Las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a lo dispuesto en esta Ley constituyen infracciones laborales, de conformidad con la tipificación y régimen sancionador previstos en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, entendiéndose integradas en el número 10 del artículo 8 de dicha Ley las conductas consistentes en la designación para cubrir servicios de mantenimiento o servicios mínimos de trabajadores a los que no corresponda tal función, y en la actuación empresarial referida en el artículo 18.3 de esta Ley.

Artículo 24

1. Los trabajadores cuya conducta en una huelga ilegal se limite a la participación activa incurrirán en falta grave y podrán ser objeto de sanciones proporcionales a la gravedad de las consecuencias de la infracción, excluido el despido o la separación definitiva del servicio, conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa reguladora del régimen disciplinario de los funcionarios.

2. Los trabajadores cuya conducta en una huelga ilegal exceda de la participación activa en ella, los que incumplan de forma grave y culpable las obligaciones derivadas de la realización de los servicios de mantenimiento o de los servicios mínimos establecidos para garantizar los servicios esenciales de la comunidad, así como aquellos que organicen o fomenten estas últimas conductas, podrán ser objeto, en proporción a la gravedad de las consecuencias de la infracción, de cualquiera de las sanciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en el régimen disciplinario de los funcionarios.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

La presente Ley no es de aplicación a los miembros de las Fuerzas Armadas, los Cuerpos y Fuerzas de Se-

guridad, ni a los Jueces, Magistrados y Fiscales mientras se hallen en activo, los cuales se regirán por su normativa específica.

Segunda

La Comisión de Mediación a que se refiere el artículo 17 de esta Ley será nombrada por el Gobierno en el plazo máximo de tres meses desde la vigencia de la misma.

DISPOSICION TRANSITORIA

En tanto no estén vigentes los Acuerdos o Normas Sectoriales de garantía de los servicios esenciales previstos en el artículo 14 de esta Ley, y sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Derogatoria, 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:

a) En los tres 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 de los servicios esenciales de la comunidad, así como la determinación de los trabajadores que habrán de atender las actividades correspondientes.

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

b) Concluidas las negociaciones sin acuerdo, en las veinticuatro horas siguientes se presentará a la indicada Autoridad, tanto las propuestas de los convocantes de la huelga sobre las medidas para el mantenimiento de los servicios esenciales, con la determinación de los trabajadores correspondientes, como el informe del empresario o administración pública responsable del servicio sobre las indicadas medidas.

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 cuatro 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 para el mantenimiento de los servicios esenciales. Esta Resolución deberá ser comunicada al empresario o administración responsable del servicio y a los convocantes de la huelga, y en su moti-

vacación se hará constar qué trabajos no pueden sufrir interrupción como consecuencia de la esencialidad del servicio y de las características de la huelga convocada, tales como las relativas a su extensión o duración.

d) El empresario, en el plazo máximo de las veinticuatro 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, previo informe de los representantes de los trabajadores y conforme al criterio de designar a los trabajadores que habitualmente atenderían estos servicios. La determinación de los trabajadores que se hubiera realizado se comunicará, en el plazo de las veinticuatro horas siguientes, a la Autoridad Gubernativa, así como a los trabajadores afectados y a sus representantes legales.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados el Capítulo I del Título I, el artículo 16 y las Disposiciones Adicionales Primera y Segunda del 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 y restantes normas 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 los Acuerdos o Normas sustitutorias de éstos que afecten al ámbito de dichos Reales Decretos o normas. En todo caso, transcurridos dieciocho meses desde la vigencia de esta Ley se entenderán derogados.

Palacio del Congreso de los Diputados, 18 de febrero de 1993.

Imprime RIVADENEYRA, S. A. - MADRID

Cuesta de San Vicente, 28 y 36

Teléfono 547-23-00.-28008 Madrid

Depósito legal: M. 12.580 - 1961