

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

La regulación de las relaciones de trabajo en nuestro Derecho vigente responde a una concepción política intervencionista que, evidentemente, ha propiciado toda una larga etapa de importantes avances sociales. El nuevo marco político hacia el que aceleradamente discurre la nación aconseja una profunda reforma normativa, inspirada en el principio de liberalización de las relaciones de trabajo, en consonancia con los sistemas jurídicos imperantes en los países de Europa Occidental de nuestro mismo contexto cultural. A ello obedece el conjunto de normas que integran el presente Real Decreto-Ley, que aborda los aspectos institucionales de inaplazable actualización, sin desconocer la necesidad de completar su configuración en consonancia con el desarrollo del proceso de reforma de las estructuras sindicales.

I. La huelga

El Decreto-Ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo, supuso una etapa importante en la evolución histórica de la legislación laboral, en cuanto que consagró la legitimidad del recurso a la huelga, siempre que se observaran los requisitos de fondo y de forma que el propio texto legal contenía.

La huelga, como fenómeno social, que durante años había constituido delito, pasaba a una etapa de libertad. La trascendencia del nuevo sistema aconsejaba, por razones de elemental prudencia, tanto el establecimiento de un procedimiento riguroso para la legítima utilización de tal recurso como la fijación de determinadas limitaciones. Así, la huelga ni podía exceder el ámbito de la empresa, ni podía tener lugar por razones de solidaridad, ni afectar a empresas encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad.

Los presupuestos indicados y la dinámica social, acentuada como consecuencia de los cambios políticos últimamente experimentados, ponen de relieve la necesidad de sustitución de las normas vigentes por otras en las que quede consagrada la huelga como derecho, se aligere el procedimiento para su ejercicio y se fijen sus límites en las fronteras que marque la salvaguardia de los intereses superiores de la comunidad.

Congruentemente con ello se suprime en la nueva regulación la fase previa de obligatoria y oficial negociación; son los trabajadores quienes podrán decidir, sin necesidad de apurar otras instancias, el cuándo de la cesación concertada de trabajo, subsistiendo, como es obvio, la necesidad del preaviso.

En el aspecto sustantivo se resaltan como modificaciones más trascendentes:

- El reconocimiento de la posibilidad de huelga de empresas encargadas de servicios públicos, lo que conlleva la necesaria modificación del artículo 222 del Código Penal.
- Al enunciar taxativamente los supuestos de ilicitud, se presupone, salvo en ellos, la licitud de la huelga.
- El reconocimiento del comité de huelga como órgano de representación de los trabajadores en conflicto.
- La regulación de los efectos de la huelga en la relación jurídica de la Seguridad Social.
- El cierre patronal, sólo válido el de respuesta, no precisa de autorización administrativa, lo que supone la atribución a la jurisdicción laboral del enjuiciamiento de la licitud o ilicitud del mismo y de sus efectos.

II. Conflictos colectivos

El reconocimiento del derecho de huelga y la agilización del procedimiento para su ejercicio, suprimiendo el trámite previo de oficial y necesaria negociación, conlleva la total derogación del Decreto-Ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo, que

contiene no sólo la normativa aplicable a la huelga laboral en el mismo consagrada, sino también el procedimiento de solución, por arbitraje estatal, de los conflictos colectivos de trabajo. Ello aconseja la autónoma regulación de este último procedimiento, el que debe mantenerse cuando las partes deseen utilizar tal medio de solución.

III. Convenios colectivos de trabajo

El reconocimiento del derecho de huelga impone la aprobación simultánea de determinadas modificaciones en la vigente Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, con el fin de armonizar sus disposiciones con la nueva situación creada.

La legitimación de la huelga como acción de apoyo a reivindicaciones colectivas laborales y la concepción del convenio como auténtico instrumento de paz social, obliga, de una parte, a consagrar, con carácter general, la imposibilidad de establecer nuevo convenio, vigente otro del mismo o distinto ámbito; así como a permitir la huelga, sin perjuicio de otros cauces de solución previstos en la presente disposición, durante la negociación; eliminar la decisión arbitral obligatoria, liberalizando el marco de las relaciones colectivas laborales, y suprimir el incremento automático en las prórrogas por falta de denuncia.

IV. Limitación de la regulación estatal por ramas de actividad de las condiciones mínimas de trabajo

La necesidad, cada vez más ineludible, de agilizar el régimen de las relaciones plurales de trabajo y de potenciar la relación jurídica colectiva en cuanto fuente de producción del Derecho Laboral, aconseja suprimir el dualismo sobre fijación de condiciones mínimas de trabajo por actividades económicas o por empresas, que se contiene en la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo y en la de Reglamentaciones Laborales, reduciendo por tanto la utilización del procedimiento de la Ley de 16 de octubre de 1942 a aquellos sectores de producción y demarcaciones territoriales en los que no existen convenios colectivos.

Es de señalar que este cambio en el sistema normativo de las condiciones mínimas de trabajo por ramas o sectores de actividad no comporta la derogación de las reglamentaciones y ordenanzas laborales en vigor, que han de subsistir hasta que en los nuevos convenios colectivos que se concierten en el sector o rama de que se trate con posterioridad a la fecha de iniciación de los efectos de este Real Decreto-Ley, se sustituya lo dispuesto en aquélla.

V. El despido

La necesidad de llevar a efecto una acomodación conjunta y correlativa del contenido de las normas sobre relaciones colectivas de trabajo que establece el presente Real Decreto-Ley, con el despido individual, aconseja una nueva regulación del mismo, siguiendo los criterios señalados al respecto por la OIT y teniendo en cuenta los imperantes en los países de la Comunidad Económica Europea.

Se contemplan dos tipos diferenciados del despido individual: el de carácter disciplinario y el derivado de la capacidad profesional del trabajador o de necesidades de funcionamiento de la empresa. Con respecto al primero, se ha estimado oportuno mantener, en su actual redacción, las causas justas que enumera el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, si bien excluyendo la ineptitud que, por no llevar aparejada culpabilidad, se incluye como causa suficiente del segundo. Se regula para éste la institución del preaviso y se consagra, para ambos, las garantías en favor de los representantes del personal, cuya readmisión, en el supuesto de improcedencia, se impone con carácter forzoso.

La nueva regulación del despido consagra, en todo caso, el carácter causal del mismo, con rechazo, por tanto, del despido libre.

VI. Reestructuración de plantillas

La liberalización de las relaciones colectivas de trabajo, con la consiguiente potenciación de la negociación colectiva, hace conveniente permitir, como contenido de la misma, la fijación de nuevos procedimientos, cuantía de indemnización y prelación en la reestructuración de plantillas por causas económicas o tecnológicas y, asimismo, la agilización del procedimiento establecido reglamentariamente cuando exista acuerdo entre las partes.

En su virtud, a propuesta del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de marzo de 1977, en uso de la autorización que me confiere el artículo 13 de la Ley Constitutiva de las Cortes, Texto Refundido de las Leyes Fundamentales, aprobado por Decreto 779/1967, de 20 de abril, y oída la Comisión a que se refiere el apartado primero del artículo 12 de la citada Ley, dispongo:

Título I. El derecho de huelga



Artículo 1.º El derecho de huelga, en el ámbito de las relaciones laborales, podrá ejercerse en los términos previsto en este Real Decreto-Ley.

Artículo 2.º—Son nulos los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga.

Artículo

3.º—

1. La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso, en tal sentido, en cada centro de trabajo.

2. Están facultados para acordar la declaración de huelga:

a) Los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la que habrán de asistir al menos el 75 por 100 de los representantes, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.

b) Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, cuando el 25 por 100 de la plantilla decida se someta a votación dicho acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de ésta se hará constar en acta.

3. El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores.

La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.

Artículo 4.º—Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicio público, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga antes de su iniciación la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

Artículo 5.º—Sólo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto.

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

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

Artículo

6.º—

1. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.

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

3. El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.

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

5. En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número 7 de este artículo.

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

7. El comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.

Artículo

7.º

1. El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias.

2. Las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos.

Artículo

8.º

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

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

Artículo 9.º—La Inspección de Trabajo podrá ejercer su función de mediación desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto.

Artículo 10.—El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. El incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 15 y 16. Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.

Artículo

11.—

La huelga es ilegal:

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

Capítulo

II

Cierre patronal

Artículo

12.—

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

- a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
- c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

2. El cierre patronal, efectuado dentro de los términos establecidos en el presente Real Decreto-Ley, producirá respecto al personal afectado los efectos previstos en los párrafos primero, segundo y tercero del artículo 6.º del mismo.

Artículo

13.—

1. El empresario que al amparo de lo prevenido en el artículo anterior procediera al cierre del centro de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral en el término de doce horas.

2. El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.

Artículo 14.—El empresario que hubiera acordado el cierre del centro de trabajo al amparo de lo prevenido en el artículo 12 y que no lo hubiera reabierto a iniciativa propia o a instancia de los trabajadores, deberá hacerlo, dando opción a su personal a reintegrarse a la actividad laboral, cuando fuera requerido a tales fines por la autoridad laboral, en el plazo que establezca el propio requerimiento, incurriendo en caso contrario en las sanciones previstas en el artículo 15.

Capítulo III

Sanciones

Artículo 15.—El empresario que procediera al cierre del centro de trabajo, salvo en los supuestos previstos en el artículo 12, será sancionado en la forma y por los órganos que establece el artículo 33 de la Ley de Relaciones Laborales.

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

Artículo

16.—

1. Los trabajadores que participaren en huelga ilegal o cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo, incurrirán en la falta prevista en el apartado j) del artículo 33 de este Real Decreto-Ley.

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

Título II. Conflictos colectivos de trabajo



Capítulo Primero

Disposiciones generales

Artículo 17.—1. La solución de situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores podrá tener lugar por el procedimiento de conflicto colectivo de trabajo que se regula en este título.

2. Cuando los trabajadores utilicen el procedimiento de conflicto colectivo de trabajo no podrán ejercer el derecho de huelga.

3. Declarada la huelga, podrán, no obstante, los trabajadores desistir de la misma y someterse al procedimiento de conflicto colectivo de trabajo.

Artículo 18.—1. Sólo podrán instar la iniciación de conflicto colectivo de trabajo:

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

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

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

Artículo 19.—La competencia para conocer de los conflictos colectivos de trabajo corresponde, según su naturaleza:

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

b) Al orden jurisdiccional laboral, de acuerdo con lo establecido en esta disposición y en la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 20.—No podrá plantearse conflicto colectivo de trabajo para modificar lo pactado en convenio colectivo o establecido por laudo.

Capítulo

II

Procedimiento

Artículo 21.—El planteamiento de conflicto colectivo de trabajo se formalizará por escrito, firmado y fechado, en el que consten nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo planteen y determinación de los trabajadores y empresarios afectados; hecho sobre los que verse el conflicto, peticiones concretas que se formulen, así como los demás datos que procedan.

Artículo 22.—El escrito a que se refiere el artículo anterior habrá de presentarse ante la Delegación de Trabajo de la provincia en que se plantee el conflicto. Cuando el conflicto afecte a trabajadores de varias provincias, dicho escrito será presentado ante la Dirección General de Trabajo.

Artículo 23.—En las veinticuatro horas siguientes al día de la presentación del escrito citado en el artículo 21, la autoridad laboral remitirá copia del mismo a la parte frente a la que se plantee el conflicto y convocará a las partes de comparecencia ante ella, la que habrá de tener lugar dentro de los tres días siguientes.

Artículo 24.—En la comparecencia, la autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes. Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de las representaciones de cada una de las mismas. Dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

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

Artículo 25.—Si las partes no llegaran a un acuerdo, ni designaren uno o varios árbitros, la autoridad laboral procederá del siguiente modo:

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

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

Artículo 26.—Los laudos de obligado cumplimiento, que habrán de ser dictados en el término de los cinco días siguientes a la fecha de comparecencia, adoptarán la forma de resolución fundada y decidirán de modo claro y preciso, tanto respecto de las cuestiones que se hubiesen planteado en el escrito inicial como de las suscritas en la comparecencia de las partes relacionadas con el conflicto. Estos laudos tendrán fuerza ejecutiva inmediata. Podrán ser recurridos en alzada ante la autoridad laboral de grado superior, de conformidad con el artículo 122 de la Ley de Procedimiento Administrativo. Una vez agotada la vía gubernativa podrán ser impugnados ante la jurisdicción competente.

Título III. Convenios colectivos



Artículo 27.—Los artículos 5.º, 6.º, 12, 15, 16 y 18 de la Ley 38/1973, de 10 de diciembre, de Convenios Colectivos de Trabajo, quedan redactados en los siguientes términos:

«Artículo 5.º.

Los convenios colectivos pueden afectar:

1. A una sola empresa, cualquiera que sea el número de sus trabajadores, tanto si desenvuelve su actividad en una sola provincia o en varias, o a un centro de trabajo, cuando sus propias características lo hiciesen necesario.
2. A un grupo de empresas definidas por sus especiales características, tanto si son de ámbito nacional, interprovincial, comarcal o local.
3. A la totalidad de las empresas regidas por una reglamentación u ordenanza laboral, en los ámbitos a que se refiere el número anterior.

Artículo 6.º

Los convenios colectivos tienen fuerza normativa y obligan, por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores representados comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Durante la vigencia de un convenio y hasta tres meses antes de la terminación de la misma no podrá negociarse otro convenio concurrente.

Artículo 12.

Las partes deberán negociar desde la iniciación al final de las deliberaciones, bajo los principios de la buena fe y de la recíproca lealtad.

Si los empresarios empleasen dolo, fraude o coacción, directa o indirectamente, respecto de la otra parte, o dejaran de asistir a las deliberaciones, se darán por terminadas éstas y se remitirán las actuaciones a la autoridad laboral, que dará a las mismas el trámite de conflicto colectivo, salvo que los trabajadores opten por ejercer el derecho de huelga.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la conducta de los empresarios antes indicada será considerada como infracción del ordenamiento laboral, sancionándose a los responsables de acuerdo con la legislación vigente en esta materia.

La autoridad laboral podrá suspender la negociación de los convenios colectivos por plazo de hasta seis meses, con prórroga automática del convenio anterior, si por los trabajadores se emplease dolo, fraude o coacción, directa o indirectamente, respecto de la otra parte. La huelga ilícita o cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo se entenderá, en todo caso, constitutiva de coacción; por el contrario, el ejercicio del derecho de huelga en los términos establecidos en su legislación específica no se estimará coacción a los efectos de este artículo.

Artículo 15.

1. Si las partes no llegasen a un acuerdo en la negociación de un convenio colectivo, podrán designar uno o varios árbitros, que actuarán conjuntamente. La decisión que éstos adopten tendrá la misma eficacia que si hubiese habido acuerdo de las partes.

En el caso de que no hubiese habido acuerdo directo ni decisión derivada de arbitraje voluntario, se podrá acudir al procedimiento de conflictos colectivos de trabajo, si no se ejerciera el derecho de huelga.

Artículo 16.

Los convenios colectivos se entenderán prorrogados en sus propios términos de año en año si no se denunciaron por cualquiera de las partes en el plazo previsto en el artículo 11.

Artículo 18.

La interpretación, con carácter general, de los convenios colectivos está atribuida a la autoridad laboral competente, visto el informe que la comisión paritaria elevará con las actuaciones a que se refiere el artículo 11, todo ello sin perjuicio de lo establecido respecto al orden jurisdiccional laboral en la legislación sobre conflictos colectivos de trabajo.

El conocimiento y resolución de las contiendas que la aplicación de los convenios colectivos suscite entre partes corresponde a la Magistratura de Trabajo.

La vigilancia del cumplimiento de lo establecido en los convenios colectivos es de la competencia de la Inspección de Trabajo».

Título IV. Limitación de la regulación estatal, por ramas de actividad, de las condiciones mínimas de trabajo



Artículo 28.—La regulación, por rama de actividad, de las condiciones mínimas a que hayan de ajustarse las relaciones laborales, que corresponde al Ministerio de Trabajo, conforme dispone la Ley de 16 de octubre de 1942, sólo podrá tener lugar para aquellos sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en los que no exista convenio colectivo de trabajo.

Artículo 29.—Las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales actualmente en vigor continuarán rigiendo en aquellas de sus disposiciones que no sean sustituidas por lo pactado en convenio colectivo, suscrito a su vencimiento y con posterioridad a la fecha de iniciación de los efectos de este Real Decreto-Ley.

Título V. El despido



Capítulo

Primero

Disposiciones generales

Artículo

30.—

1. El despido se regirá por lo prevenido en el presente Real Decreto-Ley, cualquiera que sea la condición del trabajador afectado.
2. La extinción, suspensión o modificación de las relaciones jurídico-laborales por causas tecnológicas o económicas y la regulación sectorial del empleo se regirán por las normas específicas en esta materia.

Artículo

31.—

1. Solamente podrá tener lugar el despido cuando exista causa relacionada con la conducta del trabajador o con circunstancias objetivas derivadas de la capacidad profesional del mismo o de necesidades del funcionamiento de la empresa.
2. Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de la facultad de las partes de unilateralmente dar por terminada la relación de trabajo durante el período de prueba.

Artículo

32.—

En ningún caso tendrán la consideración de causa justa para el despido las siguientes:

- a) La pertenencia a una asociación sindical o la participación en las actividades legales de la misma.
- b) Ostentar la condición de representante de los trabajadores, o la actuación en dicha calidad, dentro de lo establecido en el ordenamiento jurídico.
- c) La representación de quejas o intervención en procedimientos seguidos frente al empresario por supuesto incumplimiento por éste de normas laborales o de Seguridad Social.
- d) La raza, color, sexo, estado matrimonial, religión, opinión política u origen social.

Capítulo

II

Despido disciplinario

Artículo 33.—Son causas justas para el despido, relacionadas con la conducta del trabajador, las siguientes:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia a los reglamentos de trabajo dictados con arreglo a las leyes.
- c) Los malos tratamientos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración al empresario, a las personas de su familia que vivan con él, a sus representantes o a los jefes o compañeros de trabajo.
- d) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones confiadas.
- e) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.
- f) Hacer negociaciones de comercio o de industria por cuenta propia o de otra persona sin autorización del empresario.

g) La embriaguez, cuando sea habitual.

h) La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador y sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

i) Cuando el trabajador origine frecuentemente riñas o pendencias injustificadas con sus compañeros de trabajo.

j) La participación activa en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo.

k) La negativa, durante una huelga, a la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuera precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.

Artículo

34.—

1. El despido podrá ser acordado por el empresario, sin más requisito formal que comunicarlo por escrito al trabajador, haciendo constar los hechos que lo motivan y la fecha de sus efectos.

2. Cuando el despido afecte a trabajadores que ostenten cargo electivo de carácter sindical será preceptivo, antes de su comunicación al interesado, ponerlo en conocimiento de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.

Artículo 35.—El trabajador, sin previa conciliación sindical, podrá reclamar, ante la Magistratura de Trabajo, contra el despido acordado por el empresario, debiendo hacerlo, en todo caso, dentro del plazo de quince días hábiles, a contar desde el siguiente a aquel en que hubiera tenido lugar, prorrogable por otros tres si el lugar de trabajo fuera distinto a la localidad en que la Magistratura reside, siendo el citado plazo de caducidad a todos los efectos.

Artículo 36.—El despido disciplinario será procedente cuando quedare acreditada la concurrencia de la causa justa alegada por el empresario en la comunicación escrita a que se refiere el artículo 34. Será improcedente el despido en los demás casos.

Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el artículo 34 del presente Real Decreto-Ley, el despido será nulo, pudiendo hacer el Magistrado de Trabajo tal declaración de oficio.

El despido nulo producirá los mismos efectos que el despido improcedente.

Artículo

37.—

1. El despido procedente produce la extinción de la relación laboral, sin derecho por parte del trabajador de indemnización alguna.

2. Cuando el despido sea improcedente, el trabajador tendrá derecho a ser readmitido por el empresario en las mismas condiciones que regían antes de producirse aquél, así como al pago del salario dejado de percibir desde que se produjo el despido hasta que la readmisión tenga lugar.

3. Si el empresario no procediera a la readmisión en debida forma, el Magistrado de Trabajo sustituirá la obligación de readmitir por el resarcimiento de perjuicios y declarará extinguida la relación laboral; en tal caso, la indemnización complementaria por salarios de tramitación alcanzará hasta la fecha de tal extinción.

4. La indemnización por resarcimiento de perjuicios será fijada por el Magistrado de Trabajo, a su prudente arbitrio, teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador en la empresa, condiciones del contrato de trabajo que se extingue, posibilidades de encontrar nueva colocación adecuada, dimensión y características de la empresa y circunstancias personales y familiares del trabajador, especialmente las de ser titular de familia numerosa, mayor de cuarenta años o minusválido. La cantidad resultante no podrá ser inferior a dos meses de salario por año de servicio, ni exceder de cinco anualidades.

5. En los casos de empresas que ocupen menos de veinticinco trabajadores fijos, el Magistrado de Trabajo, a su prudente arbitrio, podrá rebajar el tope mínimo establecido en el párrafo anterior en razón a las circunstancias concurrentes.

6. Cuando el trabajador cuyo despido se declare improcedente ostente cargo electivo de carácter sindical, la obligación del empresario de readmitir deberá cumplirse en sus propios términos sin posibilidad de sustitución sin resarcimiento de perjuicios, salvo acuerdo voluntario de las partes.

Artículo 38.—Si la causa alegada por el empresario para el despido, si bien no suficiente para tal sanción, mereciere otra de menor entidad, por ser constitutiva de falta grave o leve, el Magistrado de Trabajo determinará en la sentencia la sanción adecuada a la falta cometida, a fin de que, en su caso,

pueda ser impuesta por el empresario, sin perjuicio de condenar al mismo a la readmisión y al pago de la indemnización complementaria, conforme establece el artículo anterior.

Capítulo

III

Despido por circunstancias objetivas derivadas de la capacidad del trabajador o necesidades de funcionamiento de la empresa

Artículo

39.—

1. Por circunstancias objetivas, fundadas en la capacidad profesional del trabajador o en las necesidades de funcionamiento de la empresa, constituyen causa suficiente para el despido las siguientes:

- a) La ineptitud del trabajador, originaria o sobrevenida.
- b) La falta de adaptación del mismo a las modificaciones tecnológicas del puesto de trabajo del mismo, siempre que fuese adecuado a su categoría profesional.
- c) La necesidad de amortizar individualmente un puesto de trabajo cuando no proceda utilizar al trabajador afectado en otras tareas.
- d) Las faltas, aun justificadas, de asistencia al trabajo, cuando fueren intermitentes, superen en un año el 30 por 100 de las jornadas y no respondan a accidente o enfermedad que produzcan incapacidad continuada de larga duración.

2. Cuando la amortización del puesto de trabajo prevista como causa suficiente en el apartado c) del párrafo anterior afecte a un conjunto de trabajadores, habrá de seguirse el procedimiento de regulación de empleo conforme a las normas específicas del mismo.

Artículo

40.—

1. La adopción del acuerdo de despido al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

- a) Comunicación por escrito al trabajador del despido, en la que se haga constar fecha de sus efectos y causa que lo motivan.
- b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita a que se refiere el apartado anterior, la indemnización que establece para el despido procedente el artículo 44.
- c) Concesión de un plazo de preaviso, cuya duración, computada desde la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado a) hasta la extinción del contrato, habrá de ser, como mínimo, la siguiente:

- Un mes para los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a un año.
- Dos meses cuando la antigüedad del trabajador en la empresa sea superior a un año y no alcance los dos.
- Tres meses para los trabajadores con más de dos años de antigüedad.

2. Cuando el despido tenga la condición de cargo electivo de carácter sindical, el empresario, antes de comunicar el despido al interesado, habrá de ponerlo en conocimiento de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.

Artículo 41.—Durante el período de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

Artículo 42.—Será de aplicación a los despidos regulados en este capítulo lo dispuesto en el artículo 35 de este Real Decreto-Ley.

Artículo 43.—El despido, acordado al amparo de lo establecido en el artículo 39, será procedente cuando quedara acreditada la certeza de la causa alegada por el empresario en la comunicación escrita a que se refiere el apartado a) del párrafo primero del artículo 40. Será improcedente en los demás casos.

Cuando el empresario incumpliere los requisitos establecidos en el artículo 40, el despido será nulo, pudiendo el Magistrado de Trabajo hacer tal declaración de oficio. No obstante lo anteriormente establecido, la no concesión del preaviso previsto en dicho artículo no anulará el despido, si bien el empresario, con independencia de las demás indemnizaciones que procedan, estará obligado a abonar al trabajador los salarios correspondientes a dicho período.

El despido nulo producirá los mismos efectos que el despido improcedente.

Artículo 44.—El despido procedente fundado en alguna de las causas suficientes establecidas en el artículo 39 producirá la extinción del contrato de trabajo, con obligación por parte del empresario de satisfacer al trabajador una indemnización de una semana de su salario por cada año de servicio o fracción de año. No obstante la procedencia del despido, el trabajador afectado se entenderá en situación de desempleo por causa a él no imputable.

Cuando el despido sea improcedente, será de aplicación lo dispuesto en los apartados 2 al 6, ambos inclusive, del artículo 37 de este Real Decreto-Ley. El trabajador, en caso de readmisión, habrá de reintegrar al empresario la indemnización que conforme a lo dispuesto en el apartado b) del párrafo primero del artículo 40 hubiese recibido de éste; en caso de resarcimiento de perjuicios, por falta de readmisión, será deducible dicha indemnización de la que fijare el Magistrado de Trabajo por tal resarcimiento. La indemnización complementaria por salario de tramitación, aun cuando haya superposición de fechas, se entenderá sin perjuicio de la que proceda por falta de preaviso.

Título VI. Reestructuración de plantillas



Artículo 45.—La suspensión y extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas económicas o tecnológicas se regirá por lo establecido en el artículo 18 de la Ley de Relaciones Laborales y disposiciones complementarias, sin más modificaciones que las siguientes:

1. En los expedientes de reestructuración de plantillas será únicamente preceptivo el informe de la representación de los trabajadores en el seno de la empresa, sin perjuicio de los informes complementarios que en cada caso se estimen procedentes por la autoridad laboral.
2. En los convenios colectivos podrán determinarse los criterios generales que deban seguirse en los casos de reestructuración de plantilla por causas económicas o tecnológicas, cuantía o módulo de las indemnizaciones, plazos de preaviso, el establecimiento de nuevas relaciones con respeto en todo caso de las legalmente existentes y en el orden de prioridad en el supuesto de readmisión de personal.
3. La suspensión y extinción de las relaciones de trabajo fundadas en causas tecnológicas y económicas podrán tener lugar por pacto entre empresario y trabajadores afectados, que habrá de ponerse en conocimiento de la autoridad laboral, quien podrá sin más trámite autorizar la suspensión o reducción pretendida, o bien determinar que se siga el procedimiento reglamentariamente establecido.
4. En las reestructuraciones de plantillas por causas tecnológicas y económicas, en los casos de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de las empresas, el Fondo de Garantía Salarial garantizará y anticipará a los trabajadores afectados las indemnizaciones establecidas o pactadas hasta el máximo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

Disposición Final Primera.—Quedan derogados el Decreto Ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo; el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, el artículo 10 del Real Decreto-Ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre medidas económicas; el artículo 35 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y cuantas leyes y disposiciones se opongan a lo establecido en este Real Decreto-Ley.

Disposición Final Segunda.—El Ministro de Trabajo someterá a la aprobación del Gobierno, previo dictamen del Consejo de Estado, un nuevo Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en que se contengan las modificaciones derivadas de este Real Decreto-Ley y del 18/1976, de 8 de octubre; se establezcan las correcciones técnicas adecuadas en orden a una más perfecta y eficaz regulación del procedimiento laboral y se eleven las cuantías de los depósitos y sanciones que en dicho texto se prevén.

Disposición Final Tercera.—Se prorroga hasta el 31 de diciembre de 1978 la aprobación por el Gobierno del Texto Refundido a que se refiere la Disposición Final Segunda de la Ley 18/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, pudiéndose efectuar tal refundición en uno o varios textos, con las correcciones técnicas adecuadas, en los que habrán de incluirse las modificaciones establecidas en el presente Real Decreto-Ley.

Disposición Final Cuarta.—El Gobierno y el Ministerio de Trabajo, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrán dictar las normas de aplicación y desarrollo del presente Real Decreto-Ley, que entrará en vigor en el siguiente día al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Disposición Adicional Primera.—Lo dispuesto en el presente Real Decreto-Ley en materia de huelga no es de aplicación al personal civil dependiente de establecimientos militares.

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

Disposición Adicional Tercera—1. Sin perjuicio de lo establecido en la vigente Ley de Convenios Colectivos, en las comisiones deliberadoras podrán autorizarse representaciones específicas, elegidas por los trabajadores o empresarios afectados.

2. El período mínimo de duración de los convenios colectivos que establece el artículo 11 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos de Trabajo, queda reducido a un año.

Disposición Adicional Cuarta.—El artículo 222 del Código Penal queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 222.—Serán considerados como reos de sedición:

Primero.—Los funcionarios, encargados de la prestación de todo género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad que, suspendiendo su actividad, ocasionen trastornos a los mismos, o, de cualquier forma, alteren su regularidad.

Segundo.—Los patronos y obreros que, con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, perjudicar su autoridad, o perturbar su normal actividad, suspendieren o alteraren la regularidad del trabajo».

Disposición Transitoria Primera.—Los convenios colectivos de trabajo que a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-Ley se encontraran en tramitación, continuarán la misma con arreglo a las normas en vigor antes de la aludida fecha.

Disposición Transitoria Segunda.—Las modificaciones de las ordenanzas laborales que se hallaran en trámite en la Dirección General de Trabajo a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-Ley podrán ser aprobadas conforme a lo establecido en la Ley de 16 de octubre de 1942.

Disposición Transitoria Tercera.—Los despidos producidos con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley se regirán en su aspecto sustantivo y procesal por las normas vigentes en la fecha en que tuvieron lugar.

Disposición Transitoria Cuarta.—Las empresas y trabajadores afectados por convenios colectivos de ámbito superior al de empresa y suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real Decreto-Ley podrán negociar durante su vigencia convenio de empresa.

Dado en Madrid a 4 de marzo de 1977

Juan Carlos R.

El

Presidente

del

Gobierno,

Adolfo Suárez González