



Guia laboral bàsica

EL CONFLICTE COL·LECTIU

intersindical-csc.cat



CAPÍTOL 11. EL CONFLICTE COL·LECTIU

Concepte

Característiques

Legitimació

Parts que intervenen en el procés

Òrgan competent

Tramitació

Conciliació prèvia

Demanda. Característiques

Judici

Sentència

Recursos

Altres mitjans de resolució de conflictes

Conciliació

Mediació Arbitratge

Annex: Procediments voluntaris de resolució de conflictes laborals

I. Firma

II. Significat

III. Naturalesa

IV. Objecte de procediments

CAPÍTOL 11.

EL CONFLICTE COL·LECTIU

Normativa d'aplicació:

Arts. 17 al 25 del R.D.17/77, Arts. 28.2 i 37.2 de la Constitució, Sta. T.C. 8 IV 81, Art. 83 i Disp. Adic. 13^a del R.D.LG. 2/95, Resol. 29 I 96, Resol. I VIII 96, O.M. 26 XII 96

El capítol VIII de la L.R.J.S. regula els conflictes col·lectius, als articles compresos entre el 153 i el 162, així com el 138.4 (en relació amb el 41.4 de l'E.T.) i el 191.2.f.

Concepte

Art. 153.1 de la L.R.J.S.

Es tramiten a través del present procés les demandes que afecten a interessos generals d'un grup genèric de treballadors o a un col·lectiu genèric susceptible de determinació individual i que versen sobre l'aplicació i interpretació d'una norma estatal o conveni col·lectiu, sigui quina sigui l'eficàcia, pactes o acords d'empresa, o d'una decisió empresarial de caràcter col·lectiu.

Incloues les que regulen l'apartat 2 de l'article 40 -mobilitat geogràfica- l'apartat 2 de l'article 47 de l'Estatut dels Treballadors -suspensions i reduccions de jornada que afectin a un nombre de treballadors igual o superior als límits previstos per a l'acomiadament col·lectiu, o d'una pràctica d'empresa i dels acords d'interès professional dels treballadors autònoms econòmicament dependents, així com la impugnació directa dels convenis o pactes col·lectius no compresos a l'article 163 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social.

Les decisions empresarials d'acomiadaments col·lectius s'han de tramitar conforme al que hi ha previst a l'article 124 d'aquesta Llei.

Això vol dir que sempre que s'intenti promoure un conflicte col·lectiu, ha d'existir discrepància entre les parts respecte de l'aplicació o interpretació de la norma que s'entén vulnerada per l'empresa i que no sempre que una reclamació afecti a un grup de treballadors s'ha de plantejar un conflicte col·lectiu.

Cal que sempre l'objecte del conflicte sigui sobre interpretació o aplicació de norma o de decisió política d'empresa.

Un conflicte que afecta a un grup de treballadors però no tracti sobre interpretació o aplicació de norma, és un **conflicte plural**, i es trameta per via ordinària.

Així mateix significa que el treballador ha d'estar afectat, no individualment sinó com a part d'un conjunt i que l'interès del litigi ha de ser general, abstracte i indivisible.

Característiques

Art. 199 de la L.R.J.S.

El conflicte col·lectiu és un procediment especial, que té les següents característiques:

- Celeritat. Té caràcter urgent i la preferència absoluta sobre els altres assumptes -excepte els de tutela de llibertat sindical i altres drets fonamentals- per tractar-se precisament de la concentració de molts interessos individuals a la demanda.
- Economia processal. Amb la finalitat d'obtenir la tutela judicial sense endarreriments ni dilacions indegudes.

Legitimació

Art. 154 de la L.R.J.S.

Estan legitimats per a promoure processos sobre conflictes col·lectius:

- Els sindicats quan el seu àmbit es correspongui o sigui més ampli que el del conflicte.
- Les associacions empresarials quan l'àmbit sigui superior a l'empresa.
- Els empresaris i els òrgans de representació legal o sindical dels treballadors quan es tracti de conflictes d'empresa o d'àmbit inferior.
- Les administracions públiques ocupadores incloses en l'àmbit del conflicte i els òrgans de representació del personal laboral al servei de les anteriors.
- Les associacions representatives dels treballadors autònoms econòmicament dependents i els sindicats representatius d'aquests, per a l'exercici de les accions col·lectives relatives al seu règim professional, sempre que compleixin el requisit de la lletra a) anterior, així com les empreses per a les que executen la seva activitat i les accions empresarials d'aquestes sempre que l'àmbit d'actuació sigui almenys igual al del conflicte.

En tot cas, els sindicats més representatius, conforme els articles 6 i 7 de la L.O.L.S; les associacions empresarials representatives en els termes de l'article 87 de l'E.T. , i els òrgans de representació legal o sindical poden personar-se com a parts en el procés, encara que no l'hagin promogut, sempre que

l'àmbit d'actuació es correspongui o sigui més ampli que el del conflicte. Art. 155 de la L.R.J.S. Això vol dir que en principi i genèricament correspon als treballadors i als empresaris, amb els següents matisos:

- Està legitimat el comitè d'empresa, delegats de personal o comitè intercentres - si estigués constituït i se li hagués atribuït aquesta competència, però es necessita acord majoritari dels membres.
- No pot interposar-lo un treballador o grup de treballadors que actuïn com a col·lectiu.
- No pot interposar-lo la comissió paritària, ni cap altra comissió creada per conveni col·lectiu.
- Les seccions sindicals, poden plantejar-los quan siguin d'àmbit d'empresa o inferior, sigui quin sigui la participació en el comitè i no es necessita acord de la majoria dels membres.
- Els sindicats poden plantejar-los quan siguin, almenys, del mateix àmbit que el que es vegi afectat pel conveni, o quan tinguin implantació a l'empresa, quan el conflicte sigui d'aquest àmbit.
- No és necessari que s'acrediti un percentatge d'afiliació, és suficient amb tenir implantació i tenir relació i interès directe en el litigi.
- Per últim, pot plantejar-se conflicte col·lectiu per part dels empresaris o els seus representants legals, i en els d'àmbit superior a l'empresa, per les associacions empresarials, que l'àmbit d'actuació sigui almenys com el del conflicte col·lectiu, i siguin superior a l'empresa.

Parts que intervenen en el procés

Les parts demandades al procés de conflicte col·lectiu variaran depenent de qui plantegi la demanda:

- Si la planteja el comitè d'empresa, ha d'anar únicament contra l'empresa.
- Si la planteja una secció sindical, ha d'anar contra l'empresa i contra la resta de les Centrals Sindicals que tinguin implantació en l'empresa.
- Si ho fa una central sindical:
 - a/ en un conflicte col·lectiu d'empresa, davant de l'empresa i davant la resta de centrals sindicals amb presència de l'empresa.
 - b/ en un conflicte col·lectiu d'àmbit superior a l'empresa -diversos centres de treball a una comunitat autònoma o a l'estat- contra l'empresa i contra les centrals sindicals amb presència o implantació dins l'àmbit.

S'aplica el mateix criteri per als supòsits on el demandant sigui una empresa o associació empresarial, és a dir, s'ha de dirigir la demanda davant dels sindicats amb presència a l'empresa o si es tracta de l'associació empresarial davant dels sindicats amb presència a les empreses o si és de sector, als que tinguin implantació al sector.

Òrgan competent

La resolució dels conflictes col·lectius pot correspondre als Jutjats del Social, als Tribunals Superiors de Justícia o a l'Audiència Nacional, segons l'àmbit:

- Jutjats del Social: Quan el conflicte col·lectiu afecta a una empresa, ubicada únicament a una província.
- Tribunal Superior de Justícia: Quan el conflicte col·lectiu afecta a empreses amb centres de treball a diferents províncies de la Comunitat Autònoma.
- Audiència Nacional: Quan el conflicte col·lectiu afecta a un àmbit superior al d'una Comunitat Autònoma, és a dir, empreses amb centres de treball a vàries comunitats autònomes.

Tramitació

En conflictes col·lectius d'empresa, s'ha d'acudir al conveni col·lectiu per a comprovar si és preceptiu el tràmit de comissió paritària mixta. No obstant, encara que no sigui obligatori, és convenient acudir-hi si existeix.

Conciliació prèvia

Art. 156 de la L.R.J.S.s

Per regla general, el procés de conflicte col·lectiu requereix la celebració d'Acte de Conciliació previ a la via judicial, que s'ha de celebrar, segons l'àmbit d'aquest davant del Departament de Treball o TLC- àmbit inferior a la Comunitat Autònoma. O davant la Direcció de Treball a Madrid - si és d'àmbit superior a la Comunitat Autònoma.

Una vegada s'hagi celebrat l'Acte de Conciliació, si aquest finalitza sense entesa, hi ha la possibilitat que sigui la pròpia autoritat laboral la que remeti les actuacions, amb l'informe a l'òrgan judicial oportú, per a que es substanciï el procediment iniciat.

Article 158 de la L.R.J.S. (Aquesta fórmula encara que és vàlida, s'utilitza molt poc).

Si l'Acte de Conciliació finalitza amb entesa, el que s'ha acordat té la mateixa eficàcia que el conveni col·lectiu estatutari, si és el cas extra estatutari (segons ostentin la legitimació necessària i segons la forma d'adopció de l'acord). Art. 156.2 de la L.R.J.S.

No s'exigeix conciliació prèvia- i per tant, la presentació no interromp la caducitat- en els procediments relatius a (art. 64 L.R.J.S.):

- Seguretat Social
- impugnació d'acomiadament col·lectiu de representants dels treballadors
- vacances
- matèria electoral

- mobilitat geogràfica
- modificació substancial de condicions de treball
- suspensió de contracte o reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció derivades de força major.
- conciliació de la vida personal, familiar i laboral de l'art. 139 L.R.J.S
- iniciats d'ofici
- impugnació de conflictes col·lectius
- impugnació o modificació d'estatuts de sindicats
- tutela de drets fonamentals i llibertats públiques
- anul·lació de laudes arbitrals
- impugnació d'acords de conciliacions, de mediacions i de transaccions

Quan es tracti de conflictes col·lectius davant l'Administració, estan exempts de conciliació prèvia, pel que es pot plantejar la demanda directament davant l'òrgan corresponent.

Ara bé hi ha una Sentència del T.S.J.P.V que ordena la interposició de Reclamació Prèvia davant l'Autoritat Laboral competent, per a evitar qualsevol tipus de nul·litat d'actuacions, seria convenient plantejar simultàniament a la presentació de la demanda, l'oportuna reclamació prèvia.

Demanda

Art. 157 de la L.R.J.S.

Característiques

El procés s'inicia amb una demanda dirigida al jutjat o tribunal competent que, a més dels requisits generals, ha de contenir:

- La designació general dels treballadors i empreses afectats pel conflicte i quan es formulin pretensions de condemna que encara que es refereixin a un col·lectiu genèric, siguin susceptibles de determinació individual ulterior sense necessitat de nou litigi, han de considerar-se les dades, característiques i requisits precisos per a una posterior individualització dels afectats per l'objecte del conflicte i el compliment de la sentència.
- La designació concreta del demandat o demandats, amb expressió de l'empresari, associació empresarial, sindicat o representació unitària als qui afectin les pretensions exercitades.
- Una referència succinta als fonaments jurídics de la pretensió formulada.
- Les pretensions interpretatives, declaratives, de condemna o d'una altra naturalesa concretament exercitades segons l'objecte de conflicte.
- La demanda ha d'anar acompanyada d'un certificat conforme s'ha intentat la conciliació o

mediació prèvia a la que es refereix l'article anterior o l'al·legació que aquesta no és necessària.

- Això significa que la demanda ha de tenir el nom, cognoms i domicili així com el caràcter de les persones que ho plantegin.
- La determinació dels treballadors i empresaris afectats i els fets sobre els que tracta el conflicte, amb les peticions concretes.
- Encara que la llei parli d'un "referència succinta" sobre el fons de la controvèrsia, és desitjable fer una referència el més àmplia possible sobre el conflicte plantejat.

Judici

Art. 160.1 de la L.R.J.S.

El judici s'ha de celebrar en el termini de 5 dies des de l'admissió a tràmit de la demanda. La interposició de la demanda de conflicte col·lectiu, interromp la tramitació de les reclamacions individuals que amb el mateix objecte s'haguessin interposat, fins que la Sentència sigui ferma.

Sentència

Art. 160 de la L.R.J.S.

- S'ha de dictar en un termini de 3 dies.
- S'ha de notificar a l'Autoritat Laboral quan hagi estat incoat per aquesta.

De ser estimatòria d'una pretensió de condemna susceptible d'execució individual, ha de contenir, si és el cas, la concreció de les dades, característiques i requisits precisos per a una posterior individualització dels afectats per l'objecte del conflicte i beneficiats per la condemna i especificar la repercussió directa sobre aquests del pronunciament dictat. També ha de contenir, si és el cas, la declaració que la condemna ha de produir efectes processals no limitats a qui hagi estat part en el procés corresponent.

La sentència és executiva des del moment que es dicta, no obstant el recurs que contra aquesta pugui interposar-se.

La sentència ferma produeix efectes de cosa jutjada sobre els processos individuals pendents de resolució o que pugui plantejar-se, que versin sobre idèntic objecte o en relació de directa connexió amb aquell, tant en l'ordre social com en el contenciós-administratiu, que quedaran en suspens durant la tramitació del conflicte col·lectiu. La suspensió s'ha d'acordar encara que hagi recaigut sentència d'instància estès pendent el recurs de suplicació i cassació, vinculant al tribunal corresponent la sentència ferma recaiguda en el procés de conflicte col·lectiu, fins i tot si en el recurs de cassació unificadora no s'hagués invocat aquella com a sentència contradictòria.

La iniciació del procés de conflicte col·lectiu interromp la prescripció de les accions individuals en igual relació amb l'objecte del conflicte referit.

Recursos

Quan la Sentència prové del Jutjat del Social pot haver Recurs de Suplicació davant la Sala del Social del Tribunal Superior de Justícia. (art. 190.1LRJS).

Quan provingui de la Sala del Social del Tribunal Superior de Justícia o de l'Audiència Nacional, cap un Recurs de Cassació Ordinari davant del Tribunal Suprem. (art. 205 LRJS).

Altres mitjans de resolució de conflictes

Conciliació

Ens remetem al plantejament ja efectuat.

Mediació

La mediació suposa la solució dels conflictes davant un òrgan designat per les parts que ha de formular una proposta o recomanació amb valor decisor per a les parts.

Arbitratge

L'arbitratge implica la intervenció d'un tercer en el conflicte, la seva decisió resulta obligatòria per a les parts, dictant els continguts de l'acord. Hi ha dues classes d'arbitratge, el voluntari i l'obligatori, i es distingeix un de l'altre per la forma d'acudir-hi, per manament legal un cas i per decisió voluntària de les parts l'altre.

Efectes dels procediments sobre el dret de vaga

- La sol·licitud de conciliació no obliga a desconvocar les vagues anunciades amb anterioritat, ni prohibeix convocar-les després d'haver-la sol·licitat.
- La sol·licitud de mediació tampoc obliga a desconvocar les vagues generals anunciades amb anterioritat. Un cop sol·licitada es pot efectuar una convocatòria de vaga no anunciada anteriorment; però això permetrà a l'altra part retirar-se si vol.
- La subscripció del sotmetiment a arbitratge impedeix convocar noves vagues i obliga a desconvocar la que estigués ja anunciada.