

TEMA 37: *Conflictos colectivos de trabajo: Clases y procedimientos de solución. La huelga: Requisitos, desarrollo y efectos de la misma. El cierre patronal.*

Esquema:

- 1.- Introducción.
- 2.- Conflictos colectivos de trabajo. Clases y procedimientos de solución.
 - 2.1.- Concepto de conflicto colectivo. Su regulación legal.
 - 2.2.- Conflicto individual, conflicto plural, conflicto colectivo.
 - 2.3.- Procedimientos de solución.
- 3.- La Huelga.
 - 3.1.- Evolución histórica del Derecho de Huelga.
 - 3.2.- Contenido del derecho.
 - 3.3.- Regulación legal del derecho de huelga.
 - 3.4.- Sujetos del derecho.
 - 3.5.- Huelga política, huelga de solidaridad, huelga novatoria.
- 4.- Requisitos, desarrollo y efectos de un proceso de huelga.
 - 4.1.- Fases de un proceso de huelga.
 - 4.2.- Los efectos de la huelga.
- 5.- El cierre patronal.
 - 5.1.- Significado del cierre patronal y su regulación legal.
 - 5.2.- Tipos de cierre patronal lícitos.
 - 5.3.- Procedimiento y desarrollo del cierre patronal.
 - 5.4.- Efectos del cierre patronal.
- 6.- Conclusiones.
- 7.- Referencias bibliográficas y documentales.

1.- INTRODUCCIÓN.

El desarrollo normal de la relación entre trabajador y empresario no está exento de problemas y conflictos que son resueltos a través de los correspondientes medios y procesos jurisdiccionales analizados en el tema 36. Entre trabajadores y empresarios colectivamente considerados también se desarrollan un conjunto de actividades tendentes a lograr la regulación del trabajo que precisan de un considerable espacio de diálogo. En este espacio de encuentro en el que se fijan las condiciones de trabajo se generan situaciones de diversa índole: unas veces las negociaciones son fluidas y pacíficas tendiendo a integrar las posiciones

de ambas partes. En otras ocasiones las partes no consiguen llegar a un acuerdo originándose situaciones de confrontación al asumir posiciones encontradas respecto a la regulación de las condiciones de trabajo.

Los conflictos colectivos de trabajo alteran profundamente la paz social puesto que confrontan a dos grupos sociales, empresarios y trabajadores, que se encuentran en posiciones antitéticas. Los empresarios ostentan la propiedad de los medios de producción y los trabajadores son la fuerza de trabajo situándose en régimen de dependencia respecto de los primeros. Como ha señalado una buena parte de la doctrina el conflicto colectivo toma una dimensión que va mucho más allá de lo laboral, situándose en un plano económico e incluso político en el que se lucha por el reparto del poder. La huelga es la manifestación más clara del conflicto colectivo que en ocasiones va acompañada de alteraciones sociales, protestas e incluso en algunas ocasiones de acciones violentas. Estas situaciones de confrontación precisan de mecanismos específicos para su resolución.

2.- CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO. CLASES Y PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN.

2.1.- Concepto de conflicto colectivo. Su regulación legal.

La posibilidad de adoptar medidas de conflicto colectivo ha sido recogida en el párrafo segundo del artículo 37 de la Constitución Española que reconoce el *"derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo"*. Este precepto que se refiere a los sujetos del derecho no expresa en su contenido el concepto del conflicto colectivo por lo que tenemos que remitirnos a otras fuentes jurídicas para aclararlo. El artículo 17.1 del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 1977 define el conflicto colectivo como aquellas *"situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores"*, y el artículo 153 de la Ley de la Jurisdicción Social define el mismo como las *"demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores"*. Ha sido la jurisprudencia y la doctrina jurídica quienes han concretado el concepto y el contenido del mismo.

Para Molero Manglano el conflicto colectivo es *"aquella discrepancia surgida en las relaciones laborales o sociolaborales y que, protagonizada por trabajadores estructurados supraindividualmente, persigue un interés colectivo"*.

Alonso Olea entiende el conflicto colectivo como *"toda discusión o controversia manifestada externamente entre empresarios y trabajadores en cuanto a las condiciones de trabajo"* que afecta al conjunto de trabajadores.

Las definiciones anteriores subrayan la importancia de que el conflicto afecte a una colectividad de trabajadores genéricamente considerados, aunque a veces resulta difícil precisar cuando estamos ante un conflicto que afecta a una colectividad. Las sentencias del Tribunal Supremo de fechas 12.06.96 y 13.10.97 han sentado que para que un conflicto se califique de colectivo tienen que darse dos condiciones:

1. Que se trate de un conflicto que afecte a un conjunto de trabajadores.
2. Que en el conflicto se vea afectado un interés de grupo.

Según el mismo Tribunal se está ante un interés de grupo cuando se defiende un interés indivisible que se atribuye a una colectividad, de forma que la solución del conflicto afecta a todas las personas que forman parte integrante de ese colectivo. La jurisprudencia ha hecho primar el criterio cualitativo sobre el cuantitativo puesto que lo realmente relevante para considerar o no al conflicto como colectivo es que afecte a un grupo de trabajadores globalmente considerado, no siendo relevante el número de personas afectadas por el incidente. A sensu contrario, hay que señalar que el propio Estatuto de los Trabajadores establece la posibilidad de reclamar en conflicto colectivo cuando un empresario toma la decisión de plantear un traslado que afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; el diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; y treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores (art. 40 E.T.). En el mismo sentido se expresa el art. 41 E.T. cuando permite reclamar en conflicto colectivo las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

Dentro de la teoría sobre conflictos colectivos tradicionalmente se viene distinguiendo entre conflictos jurídicos o de aplicación y conflictos de intereses o de regulación. Veamos sus diferencias:

- En el conflicto jurídico o de aplicación se discute sobre la aplicación o interpretación de una norma estatal o convenida colectivamente, o bien una decisión o práctica de empresa que afecte a un caso real (el conflicto tiene que ser real no potencial).
- El conflicto de intereses o de regulación se plantea por la existencia de un vacío de regulación y requiere de una norma para solventarlo. Es el típico supuesto que se plantea al negociar un convenio colectivo.

Hasta este momento hemos visto algunas de las normas que contienen la regulación de los conflictos colectivos, procederemos a continuación a un examen más detenido de su marco normativo.

1. La Constitución Española recoge la posibilidad de que empresarios y trabajadores puedan adoptar medidas de conflicto colectivo en su artículo 37.2 estableciendo como límite expreso "el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad". Este artículo está situado en la Sección 2ª, Capítulo segundo del Título I de la Constitución, por tanto se encuentra dentro de la sección dedicada a los derechos y deberes de los ciudadanos, no teniendo la consideración de derecho fundamental. Como veremos más adelante la huelga, típico ejemplo de conflicto colectivo, si será considerado como derecho fundamental en el art. 28 C.
2. El Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1.977 en la parte que no ha sido modificado por la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981.
3. Los artículos 153 a 162 de la Ley de la Jurisdicción Social que regulan el proceso de conflictos colectivos.
4. El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 24 de marzo de 1995 en cuanto contiene preceptos reguladores de mecanismos de solución de conflictos colectivos.
5. Los convenios colectivos que establecen procedimientos para la solución de estos conflictos.

2.2.- Conflicto individual, conflicto plural, conflicto colectivo.

El estudio sobre el conflicto colectivo nos obliga a hacer una revisión conceptual sobre estos tres tipos de conflictos que se producen en el ámbito de las relaciones de trabajo.

- El conflicto individual de trabajo es aquella controversia que surge entre un trabajador individual y un empresario fruto de la relación que mantienen a través de su contrato de trabajo.
- El conflicto colectivo, como ya hemos señalado, es la confrontación que surge entre uno o varios empresarios y los trabajadores organizados como colectivo.
- En muchas ocasiones no es fácil distinguir el conflicto colectivo del llamado conflicto plural que es aquel que afecta a uno o varios empresarios y a un grupo de trabajadores pero que no representan intereses de un colectivo específico. Se dice que el conflicto plural es

la suma de varios conflictos individuales que se desarrollan a la par. La doctrina propone para su distinción el criterio de la legitimación activa ya que mientras que la defensa del conflicto colectivo se atribuye a sujetos colectivos la defensa del conflicto plural corresponde a sujetos individuales. Típico ejemplo de un conflicto plural es la reclamación de cantidades debidas a algunos trabajadores de una empresa que requiere una sentencia que condene al pago de estas cantidades. Un ejemplo de conflicto colectivo sería la interpretación sobre el cálculo del plus de antigüedad de un convenio colectivo.

2.3.- Procedimientos de solución.

Los conflictos colectivos de trabajo pueden resolverse a través de medios pacíficos o violentos. Los medios pacíficos se clasifican a su vez en medios extrajudiciales (negociación, mediación, arbitraje y conciliación) y medios de solución judiciales. Puesto que el análisis de la huelga se desarrolla en los siguientes epígrafes del tema nos centraremos ahora en el estudio de los medios de solución pacífica de los conflictos colectivos.

1.) El procedimiento regulado en el Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 1977. Las características básicas de este procedimiento son las siguientes:

- Se trata de un procedimiento administrativo.
- Queda en suspenso el derecho de huelga mientras se esté tramitando un procedimiento de solución del conflicto colectivo.
- La legitimación activa está reconocida a los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto, que podrán ser tanto representantes unitarios como sindicales, tal como lo ha reconocido el Tribunal Constitucional. También están legitimados activamente los empresarios o sus representantes, según el ámbito del conflicto.
- Su inicio se realiza por medio de un escrito, tal y como se recoge en el artículo 21 del Real Decreto citado, en el que se harán constar los datos personales de quienes plantean el conflicto y sus firmas, se indicarán los hechos y peticiones concretas que se solicitan, y los trabajadores y empresarios afectados. Además el escrito deberá ser fechado.
- Este escrito se deberá dirigir a la autoridad laboral competente que será la Dirección Provincial de Trabajo (actualmente Área de Trabajo y Asuntos Sociales de la Delegación de Gobierno correspondiente) si afecta a una provincia, o bien la Dirección

General de Trabajo o el organismo correspondiente de la Comunidad Autónoma (Consejería de Trabajo) si se han transferido las competencias.

- El orden de las actuaciones a seguir por la autoridad laboral serán las siguientes:
 - Una vez recibido el escrito de incoación del procedimiento deberá remitirlo a la parte contraria en el plazo de 24 horas.
 - Dentro de ese plazo de 24 horas también convocará a las partes a una comparecencia que habrá de celebrarse en el plazo de 3 días desde la presentación del escrito. La comparecencia tiene como fin lograr un acuerdo que requerirá la aprobación del mismo por mayoría simple de las representaciones. Estamos ante un primer intento de solución del conflicto a través de la conciliación. Las partes pueden designar de común acuerdo un árbitro que dicte un laudo.
 - Si no se llega a un acuerdo, la autoridad laboral remitirá las actuaciones a la jurisdicción laboral competente para que resuelva según el procedimiento de la Ley de la Jurisdicción Social, siempre que se trate de un conflicto de interpretación de una norma preexistente, puesto que si se trata de un conflicto económico deberá archivar las actuaciones.

2.) Procedimiento judicial. Se encuentra regulado en los artículos 153 a 162 de la Ley de la Jurisdicción Social (L.J.S.) conforme a la siguiente estructura, a saber:

- Es un procedimiento preferente y urgente que se desarrolla en única convocatoria dentro de los cinco días que siguen a la presentación de la demanda.
- La legitimación activa recae por parte de los trabajadores en sus órganos de representación tanto unitaria como sindical cuando se trate de conflictos de ámbito empresarial, y en los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. Los empresarios o sus representantes en el ámbito del conflicto están también legitimados activamente, así como las asociaciones de empresarios cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto y las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Supuesto especial es el contemplado en el art. 158 L.J.S. que incluye la posibilidad de que sea la autoridad laboral quien postule el inicio del procedimiento a instancia de las representaciones mencionadas, pero nunca tendrá la consideración de parte en el proceso.
- Se tramitarán por esta vía las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo

genérico susceptible de determinación individual, siempre que se encuentren recogidas en el ámbito de aplicación que determina el artículo 153 L.J.S.

- La legitimación pasiva recae en todos los afectados por el conflicto colectivo.
- Es requisito preprocesal previo la conciliación o mediación ante el servicio correspondiente.
- El proceso se inicia por medio de demanda que habrá de contener los siguientes elementos:
 - Designación general de los trabajadores y empresas afectadas.
 - Hechos que motivan la demanda.
 - Sucinta referencia a los fundamentos jurídicos.
 - Las pretensiones interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto.
- La sentencia se dictará en el plazo de tres días desde la celebración del juicio. Dicha sentencia admite recurso.

3.) Otras formas de solución. Es obligada la referencia a los sistemas de mediación, conciliación y arbitraje que se pueden prever en los acuerdos interprofesionales o en los convenios colectivos según el artículo 85 del E.T. Estos acuerdos normalmente fijan sistemas de mediación o arbitraje. El artículo 91 del mismo texto legal establece la posibilidad de fijar un procedimiento de solución de conflictos en los acuerdos marco o en los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas. En este sentido tenemos que citar la existencia del Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales¹ (ASAC V) que se firmó por UGT y CCOO, y del lado empresarial por CEOE y CEPYME. Entró en vigor el 1 de enero de 2012 y finaliza su vigencia el 31 de diciembre de 2016. El ASAC V, deriva de los anteriores ASEC que fueron el ASEC I, II, III y IV y sustituye a este último. Este acuerdo, de ámbito estatal, establece un sistema de solución de controversias en el que se utilicen la mediación y el arbitraje. La mediación será obligatoria cuando así se haya establecido o lo solicite una de las partes implicadas, y el arbitraje se utilizará cuando lo soliciten mediante escrito todas las partes implicadas. Tanto el acuerdo como el laudo arbitral tendrá la eficacia de lo pactado en acuerdo colectivo. El ASAC V determina un conjunto de materias que pueden someterse a este procedimiento:

¹ Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- b) Las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, para la resolución de las funciones que tengan atribuidas.
- c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.
- d) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo que conlleven el bloqueo de la negociación.
- e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82. 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.
- g) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.
- h) La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del artículo 64.5 párrafo último de la Ley Concursal.
- i) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de los trabajadores, de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, cuando dichos convenios contemplen su inaplicación negociada.
- j) Los conflictos en caso de desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.
- k) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), es el órgano paritario que, constituido por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas que firmaron el A.S.A.C., se encarga de gestionar los procedimientos de solución de conflictos que se sustancian a tenor de este acuerdo.

Es conveniente recordar que la conciliación y la mediación también puede ser desarrollada por la Inspección de Trabajo (en virtud de Real

Decreto Ley 5/1979 y del R.D. 138/2000, de 4 de febrero, que aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social). Las mismas funciones pueden ser ejercidas por las comisiones paritarias establecidas en los convenios colectivos.

3.- LA HUELGA.

3.1.- Evolución histórica del Derecho de Huelga.

Tres fases claramente diferenciadas se pueden distinguir en la evolución del derecho de huelga en la mayoría de los países de la órbita europea.

- La primera fase se desarrolla al amparo del modelo de pensamiento que surge de la Revolución Francesa que tipificó la huelga en leyes como un ilícito penal. Así lo recogió la ley Le Chapelier, el Código Penal napoleónico, y otras normas en Italia y Alemania.
- La segunda fase se desarrolla durante la primera mitad del S. XX. La característica fundamental de este periodo está centrada en la consideración de la huelga como libertad. Se elimina la sanción penal y se considera la huelga un incumplimiento del contrato de trabajo por el que el empresario podía pedir responsabilidad civil al trabajador.
- La tercera fase supone la consideración de la huelga como un derecho de los trabajadores. Así ha sido recogido expresamente en casi todas las constituciones continentales excepto en la Ley Fundamental de Bonn. A este respecto hay que decir que Alemania si recoge este derecho en la jurisprudencia que emana del Tribunal Federal de Trabajo. Mención específica requiere el sistema anglosajón que aún hoy no caracteriza a la huelga como derecho sino como libertad de los trabajadores.

En España la huelga fue tipificada como delito en el Código Penal de 1848 y en el de 1870 suavizándose el régimen con la Ley de Coligación, Huelga y Paros de 1909 que permitía a los trabajadores hacer huelga para la defensa de sus intereses. La etapa de la Segunda República fue decisiva en cuanto que la Ley de Contrato de Trabajo, promulgada en 1931, impidió que la huelga fuese un motivo de rescisión del contrato de trabajo.

La legislación franquista volvió a considerar la huelga como delito, aunque el régimen fue siendo más suave a medida que pasaron los años, suprimiéndose la huelga como un motivo de despido en un Decreto de 1970.

Durante la transición política se promulgó el 4 de marzo de 1977 el Decreto Ley de Relaciones de Trabajo que sigue formando parte

esencial hoy día de la regulación del derecho de huelga que se consagró como derecho fundamental en el artículo 28 de la Constitución de 1.978.

3.2.- Contenido del derecho.

El art. 28 de la Constitución reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Este artículo resulta insuficiente para precisar su contenido, por ello hemos de acudir a la doctrina y a la jurisprudencia.

- Según Alonso Olea-Casas Baamonde la huelga se define como *"la suspensión colectiva y concertada en la prestación de trabajo por iniciativa de los trabajadores"* (Derecho del Trabajo. Madrid 1998).
- Sala Franco-Albiol Montesinos entienden por huelga *"la cesación temporal del trabajo decidida por una colectividad de trabajadores con abandono del centro de trabajo, con motivo de un conflicto y con el fin de presionar en la defensa de sus intereses"* (Derecho Sindical. Valencia 1996).

De estas definiciones se puede deducir que la huelga tiene como contenido esencial:

1. La suspensión continuada del trabajo, es decir, se cesa en la actividad laboral durante un tiempo.
2. Perdura la relación jurídica contractual entre trabajadores y empresarios.
3. De la segunda definición deducimos que la huelga es un derecho que puede ser ejercido por los trabajadores con motivo de un conflicto de carácter laboral.
4. Es un derecho de ejercicio colectivo como indica la jurisprudencia.
5. Y que conlleva la realización de un conjunto de acciones (convocar y desarrollar la huelga) para lograr una serie de intereses.

3.3.- Regulación legal del derecho de huelga.

La configuración legal del derecho de huelga queda recogida en la normativa que a continuación referimos.

1.) Constitución Española de 1978.

Recoge el derecho de huelga en su art. 28.2 con el siguiente tenor literal. "Art. 28.2.:

... 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".

Este derecho se encuadra en la sección primera del capítulo segundo, del Título I de la Constitución que consagra los derechos fundamentales, por lo que debe regularse por ley orgánica, a pesar de tener directa aplicación, y goza de la protección máxima del art. 53 del mismo texto legal. Se garantiza a través de un procedimiento preferente y sumario pudiendo llegarse hasta interponer un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Han existido varios intentos de creación de una ley orgánica que regulara este derecho pero ninguno ha salido hasta el momento actual, realizándose anteproyectos en los años 1980, 1987 y 1992.

2.) Decreto-Ley 17/1977 de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo (RDLRT).

Esta norma ha sido depurada por la Sentencia 11/1981, de 8 de abril del Tribunal Constitucional en la que se planteaba su posible inconstitucionalidad. Se mantiene en vigor a pesar de ser una norma preconstitucional, que regula un derecho fundamental sin tratarse de una ley orgánica, puesto que el propio Tribunal señaló que:

"... no es posible exigir la reserva de ley de manera retroactiva para anular disposiciones reguladores de materia y de situaciones respecto de las cuales tal reserva no existía de acuerdo con el Derecho anterior".

Otro precepto que regula un aspecto importante relacionado con la huelga es el artículo 315 de Código Penal que tipifica como delito las conductas que mediante engaño o abuso de situación de necesidad impidan o limiten el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga, castigándolas con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Se impondrán las penas superiores en grado si las conductas anteriores se realizan interviniendo fuerza, violencia o intimidación.

3.4.- Sujetos del Derecho.

La huelga es considerada como un derecho que se desarrolla en el mundo del trabajo y que según el art. 28.2 de la Constitución corresponde a los trabajadores.

El Tribunal Constitucional ha precisado que el derecho de huelga se concibe como un derecho individual de ejercicio colectivo, y ello es así puesto que los trabajadores tienen que defender un interés colectivo de forma conjunta a través de la presión que supone suspender la actividad laboral un tiempo determinado.

Para aclarar el tema precisaremos que los trabajadores individualmente tendrán que decidir si desean adherirse o no a un proceso de huelga que pueda desarrollarse en su empresa, sin que puedan ser obligados en sentido positivo ni negativo, ahora bien, la convocatoria de la huelga, su desarrollo y su terminación ha de decidirse por los trabajadores colectivamente considerados o por sus representantes sindicales o extrasindicales. En nuestro derecho es posible que la huelga se convoque por sindicatos o por otros colectivos de trabajadores.

Asimismo los sujetos del derecho pueden renunciar a utilizar el derecho de huelga mientras esté vigente un convenio.

- Los sujetos individuales del derecho serán: los trabajadores por cuenta ajena tanto si trabajan en el sector privado como en el público. Ahora bien, hay que hacer algunas precisiones sobre algunos colectivos:
 1. Los estudiantes están excluidos de este derecho.
 2. Los autónomos y profesionales independientes tampoco tienen reconocido este derecho.
 3. Los funcionarios públicos no tienen reconocido el derecho de huelga en el Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo pero tampoco se les niega por lo que el Tribunal Supremo lo ha venido reconociendo como parte esencial del contenido de la libertad sindical de la que sí disfrutan.
 4. Los Cuerpos de Seguridad del Estado y las Fuerzas Armadas tienen prohibido el ejercicio de este derecho.
 5. Respecto a los jueces² y fiscales señalaremos que la mayoría de la doctrina recalca que no se encuentran entre los sujetos legitimados para el ejercicio de este derecho.
- La huelga es un medio utilizado por los trabajadores para la defensa de sus intereses frente a uno o varios empresarios, por tanto, el sujeto pasivo de la huelga será el empresario o colectivo de los empresarios a quienes se reclame.

3.5.- Huelga política, huelga de solidaridad, huelga novatoria.

El art. 11 del RDLRT tipifica como ilícitas estos tres tipos de huelgas. Acerca de ellas hay que hacer algunas consideraciones.

- *Huelga política.* Se entiende como huelga política aquella que se hace frente al Estado. El precepto citado señala textualmente que es ilícita

² En el año 2009 se asistió a una huelga de jueces en España, con el consiguiente debate doctrinal entre los defensores de este derecho para jueces y fiscales y sus detractores.

la huelga que : "... se inicie o sostenga por motivos políticos".

La práctica social ha impuesto en muchas ocasiones las huelgas políticas, seguidas en algunas ocasiones por la mayoría de colectivos de trabajadores españoles, con el fin de lograr mejoras sociales. Este tipo de huelgas están permitidas en la práctica hoy día, quedando prohibidas bajo el espectro de este precepto las huelgas que intenten alterar la seguridad del Estado o sus instituciones básicas.

- *Huelga de solidaridad.* Se entiende por huelga de solidaridad la que hacen unos trabajadores en apoyo de otros afectados por un conflicto con uno o varios empresarios. El art. 11 RDLRT prohíbe las huelgas de solidaridad "*salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan*". La sentencia de 1981 del Tribunal Constitucional y la jurisprudencia posterior del Tribunal Supremo han suavizado este artículo considerando que no son ilegales las huelgas de los trabajadores que apoyan a otros cuando en realidad se defiendan intereses colectivos de todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.
- *Huelga novatoria.* Según el tenor literal del artículo 11 citado, es ilegal la huelga que "*tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo*". Nuevamente la sentencia del Tribunal Constitucional de 1981 vuelve a matizar este aspecto indicando que si será posible emplear este recurso cuando se trate de huelgas que pretendan forzar una determinada interpretación del convenio o que se regulen circunstancias no contenidas en el mismo. Si se da la circunstancia, imputable al empresario, de que no haya cumplido lo pactado en el convenio colectivo, o bien las condiciones en las que se gestó el convenio devienen sustancialmente diferentes a las existentes en el momento de plantear la huelga, se permite su realización.

Por último citar que el artículo 11 citado considera ilegal la huelga que se desarrolle en contra de las disposiciones del Real Decreto-Ley o en contra del convenio colectivo en vigor.

4.- REQUISITOS, DESARROLLO Y EFECTOS DE UN PROCESO DE HUELGA.

4.1.- Fases de un proceso de huelga.

La huelga legal es un proceso que se desarrolla a través de las fases que se describen a continuación.

1.- Convocatoria.

La normativa sobre huelga plantea la necesidad de que ésta sea convocada. La convocatoria encierra una doble problemática puesto que habrá que analizar por un lado quien está legitimado para convocarla, y por otro lado se requiere un estudio desde el punto de vista formal. Respecto al problema de los sujetos legitimados es necesario advertir que son los trabajadores organizados en colectivo quienes han de convocarla. Pueden hacerlo:

- Los trabajadores que por mayoría lo decidan reunidos en asamblea.
- Los sindicatos que tengan implantación en la zona problemática con independencia del grado de representatividad que ostenten.
- Los representantes sindicales o unitarios de los trabajadores.

La convocatoria habrá de hacerse siguiendo los pasos que vamos a mencionar para evitar que pueda ser calificada de ilegal:

- Comunicar con cinco días de antelación la decisión al empresario o al conjunto de empresarios que vayan a resultar afectados.
- Comunicar la decisión a la Autoridad laboral.
- El deber de comunicación mencionado presupone que nuestro ordenamiento no admite las llamadas "huelgas sorpresa". Cuando la huelga afecta a muchos empresarios basta con que se notifique a las asociaciones patronales más representativas. Tal y como el propio Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia de 1981 los trabajadores pueden incumplir el trámite de preavisar cuando ocurra una circunstancia de fuerza mayor o estado de necesidad, que deberá ser probado por quienes incumplan su obligación.
- La comunicación deberá ser hecha por escrito y en ella deberán constar los contenidos que indican los artículos 3 y 4 del RDLRT:
 - Objetivos que se desean obtener con la cesación del trabajo.
 - Trámites que se han realizado previos a la huelga para lograr solucionar la situación conflictiva.
 - Fecha de inicio.
 - Miembros del comité de huelga que serán quienes dirijan el proceso de desarrollo
 - Se notificará cinco días naturales antes del comienzo de la situación de huelga con la excepción de que se trate de una huelga que afecte a empresas que prestan servicios públicos, en este caso la convocatoria deberá comunicarse con diez días de antelación puesto que el colectivo de personas afectadas puede ser muy amplio.

2.- Constitución del comité de huelga.

Su regulación está comprendida en el art. 5 RDLRT. Se puede definir el comité de huelga como aquel órgano que se encargará de dirigir el proceso, es decir, el conjunto de fases por las que pasa la huelga. El Real Decreto-Ley citado establece el número de personas que pueden formar parte del comité delimitando éste en *doce*. El mismo texto legal obliga a que los miembros del comité sean trabajadores del centro de trabajo donde se haya producido el conflicto. Nuevamente podemos comprobar la labor realizada por la sentencia del Tribunal Constitucional que matizó la regla anterior estableciendo que si la huelga comprende un ámbito territorial superior al del centro de trabajo sus integrantes podrán elegirse entre los trabajadores afectados en todo el ámbito.

Además de la función directiva que asume el comité en el desarrollo de la huelga se le encomiendan las siguientes tareas:

- Se le atribuye la obligación de negociar con los empresarios afectados por el conflicto.
- Gestionar todos los medios posibles que estén a su alcance para acabar con el mismo.
- Participar en las acciones sindicales, administrativas o bien de naturaleza judicial que pudieran poner fin a la controversia.
- Garantizar los servicios de mantenimiento y seguridad. Estos servicios tienen sus funciones delimitadas en el apartado 7 del art. 6 del RDLRT y estarán encaminados a garantizar durante la huelga *"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"*. Ahora bien, si el objetivo de estos servicios está claro no se puede decir lo mismo respecto de quien ha de fijar *que trabajadores habrán de asumirlos y el contenido del servicio*. Por un lado, el RDLRT dice que serán los empresarios quienes designarán a los trabajadores que habrán de ocuparse de estas tareas, esta manifestación fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional. La jurisprudencia posterior del Tribunal Supremo ha venido delimitando la cuestión en los siguientes términos:
 - Corresponde fijar, a través de un acuerdo entre empresario y comité de huelga, qué servicios de mantenimiento y seguridad han de hacerse y por qué trabajadores.
 - En caso de que no se logre un acuerdo será la jurisdicción laboral quien habrá de decidir este asunto en un procedimiento preferente y sumario. A pesar de que la cuestión parece aclarada no se puede obviar la existencia de jurisprudencia que ha considerado

legal la decisión unilateral de algún empresario al fijar estos servicios cuando no se ha llegado a un acuerdo entre éste y el comité de huelga.

3.- El desarrollo de la huelga.

Se entiende por desarrollo de la huelga el periodo de tiempo en el que acontece la situación de cesación del trabajo. Durante este tiempo se realizarán acciones encaminadas a lograr los objetivos que persiguen los trabajadores. El desarrollo de la huelga está sometido a un conjunto de límites y condiciones, veámoslos:

- A.) Los trabajadores que deseen sumarse a la huelga podrán hacerlo y los que no deseen sumarse a ella podrán seguir realizando su trabajo. Referencia específica requiere la actividad de los piquetes que con su actuación violentan paralizan la actividad de aquellos trabajadores que no desean secundar la huelga obligándoles a participar a través de la intimidación o las amenazas. Pueden incurrir en los correspondientes delitos de injurias, coacciones o lesiones si éstas llegan a producirse, pudiendo su acción sancionarse también por el empresario. Lo que si está permitido es que existan los llamados piquetes informativos que son aquellos participantes en la huelga que efectúan publicidad de la misma y recogen fondos de forma pacífica.
- B.) Delimitación de los servicios esenciales de la comunidad. El estudio de este tema nos hace referirnos a dos preceptos: El art. 28.2 de la Constitución que establece este límite al indicar que la ley que regule el derecho de huelga *"establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la Comunidad"*. El apartado 2 del art. 10 del RDLRT que precisa que la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas para asegurar el funcionamiento de los servicios *"... cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad"*.

Es necesario concretar que se entiende por servicio esencial porque de la lectura de ambos precepto parece que se identifica servicio esencial con servicio público. Sala Franco y Albiol Montesinos analizan en su estudio sobre este tema que la jurisprudencia del Tribunal Constitucional no precisó en su sentencia de 8 de abril de 1981 lo que se consideraba servicio esencial y que han sido sentencias posteriores las que delimitan el concepto (Derecho Sindical. Valencia, 1996). La concepción predominante entiende que "para que el servicio sea esencial deben ser esenciales los bienes e

intereses satisfechos. Como bienes e intereses esenciales hay que considerar los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegibles". No se debe identificar servicios esenciales con servicios públicos, puesto que para que un servicio público sea esencial debe ser esencial el interés que se pretende conseguir.

Estos servicios esenciales que deben mantenerse son llamados por la jurisprudencia "servicios mínimos" que estarán fijados por la autoridad gubernativa aunque cabe que la empresa y los trabajadores dialoguen acerca de la fijación de los mismos planteándole el acuerdo a la autoridad laboral. Deberán ser fijados por Decreto de dicha autoridad que deberá estar motivado, explicando los intereses que quedan afectados en la huelga y que tipo de trabajos o servicios no pueden dejar de prestarse. El Decreto no podrá dejar sin contenido el derecho fundamental de huelga. El control del cumplimiento de estos servicios es responsabilidad de la Administración del Estado que no puede renunciar a esta obligación.

- C.) La huelga debe respetar el orden público y la seguridad del Estado. El art. 22 del Código Penal considera delito la huelga que atente contra la seguridad del Estado.
- D.) El art. 6 del RDLRT prohíbe el esquirolaje externo. El empresario no podrá contratar a otros trabajadores para sustituir a los huelguistas mientras dure la huelga. Respecto al esquirolaje interno, que es aquel que se produce cuando el empresario utiliza la movilidad funcional dentro de su empresa para colocar a trabajadores que no han secundado la huelga en los puestos de otros trabajadores que sí la han secundado, hay que indicar que la doctrina mayoritaria considera que el empresario también tiene aquí limitado su poder para no perjudicar el derecho de huelga de los trabajadores.
- E.) El art. 7 del RDLRT prohíbe el ejercicio del derecho de huelga con ocupación del centro de trabajo. La sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 establece las siguientes precisiones al respecto:
- No se considera ilegal la ocupación cuando los trabajadores se limitan a permanecer en sus puestos de trabajo.
 - Tampoco es ilegal cuando no se altera el orden ni se impide el derecho al trabajo de quienes no apoyan la medida.
 - Habrá ocupación ilegal cuando el empresario de una orden de desalojo justa y no se respete.

F.) Se consideran huelgas abusivas e ilícitas las siguientes:

- Las huelgas rotatorias en las que se turnan los trabajadores en la cesación en el trabajo.
- Las huelgas efectuadas en sectores estratégicos siempre que se tenga la finalidad de interrumpir el proceso productivo.
- Las huelgas que alteran el trabajo llamadas también huelgas de celo.

Existe una presunción iuris tantum de que las formas arriba mencionadas de manifestación de la huelga son abusivas por lo que serán los trabajadores quienes habrán de demostrar lo contrario. Justo al revés ocurre con las huelgas intermitentes, serán los empresarios quienes deberán demostrar que es abusiva.

4.- La conclusión de la huelga.

- La vía normal de terminación de la huelga será el acuerdo al que lleguen trabajadores y empresarios, puesto que la huelga no es una situación que esté pensada para prolongarse mucho tiempo. Si las partes llegan a un acuerdo este tendrá el valor de convenio colectivo.
- También puede acabarse si los trabajadores deciden desistir de la misma. Están legitimados para desistir quien la convocó o el comité de huelga.
- El Gobierno, a instancias del Ministerio de Trabajo podrá obligar a las partes a someterse a un arbitraje obligatorio teniendo en cuenta "la duración, las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional" (art. 10.1 RDLRT.). Los árbitros deberán ser neutrales. El Gobierno podrá forzar este arbitraje obligatorio pero no tiene facultad para obligar a los trabajadores a reanudar el trabajo, tal como precisa la sentencia del Tribunal Constitucional de 1981.

4.2.- Los efectos de la huelga.

Una vez concluida la huelga se podrá proceder a su calificación judicial como legal o ilegal. Los efectos de la huelga serán muy diferentes en función de su calificación.

A.) Efectos de la huelga legal. Son los siguientes:

- Con relación al contrato de trabajo. El contrato se suspende y cuando finaliza la huelga el trabajador se reincorpora a su puesto de trabajo.
- Con relación al salario. Se deja de percibir el salario base, los

complementos salariales, las pagas extras, y el salario de domingos y días de fiesta durante el tiempo que se secunda la huelga. No se dejan de percibir los complementos extrasalariales.

- Con relación a la Seguridad Social. El empresario no está obligado a cotizar por el trabajador pues la participación en una huelga legal sitúa al trabajador en situación de alta especial. Será el empresario quien deberá comunicar a la Seguridad Social qué trabajadores están de huelga teniendo para ello un plazo de cinco días naturales desde que se deja de trabajar. El trabajador en huelga tampoco deberá pagar la cuota obrera.
- Con relación a las vacaciones. La jurisprudencia ha sentado el "principio de impermeabilidad" de las vacaciones a la huelga que significa que los días de huelga no deben ser descontados del tiempo de vacaciones que disfrutaban los trabajadores.
- Con relación al absentismo laboral. Los días de huelga no se computan a efectos de absentismo para un posible despido.
- Como el propio Tribunal Supremo ha señalado en sentencia de 14.02.1990 las pérdidas económicas que acontecen con la huelga no son indemnizables.

B.) Efectos de la huelga ilegal.

Cuando la huelga es calificada de ilegal tiene los siguientes efectos:

- Con relación al salario. Se descuentan del salario los días que se permanece en huelga.
- Con relación a las vacaciones. Se descuentan de las vacaciones los tiempos de la huelga.
- Con relación al contrato de trabajo. La huelga ilegal suspende el contrato de trabajo. El empresario en virtud de su poder disciplinario podrá imponer sanciones a los trabajadores que hayan secundado una huelga ilegal pudiendo llegar incluso al despido de los mismos cuando la participación de aquellos sea activa. El Tribunal Supremo considera que existe participación activa en una huelga cuando se forma parte del comité de huelga o bien se participa con especial protagonismo.
- Con relación a la Seguridad Social. Se plantean dos tipos de posibilidades con base doctrinal: Para Alonso Olea y otra parte de la doctrina es posible dar de baja al trabajador los días que dure la huelga. Otros estudios sobre el tema señalan que el trabajador permanece en situación de alta especial. Los trabajadores no tendrán derecho a cobrar el paro ni prestaciones en caso de incapacidad transitoria.
- El empresario puede exigir la reparación de las pérdidas que haya sufrido.

5.- EL CIERRE PATRONAL.

5.1.- Significado del cierre patronal y su regulación legal.

El cierre patronal es definido por Alonso Olea-Casas Baamonde como "*la suspensión colectiva del trabajo por iniciativa de un empresario*" (*Derecho del Trabajo. Madrid, 1998*). El cierre patronal fue objeto de tipificación penal en la legislación española durante muchos años siguiendo la tónica general de nuestro Ordenamiento Jurídico que no permitía alteraciones en el normal desenvolvimiento del trabajo. El cierre patronal es un instrumento que se utiliza para presionar a los trabajadores ante una situación de conflicto impidiéndoles trabajar al cerrar el centro de trabajo.

Hoy día el cierre patronal, también llamado "lock-out", ha sido enmarcado por la doctrina y por la Sentencia de 8 de abril de 1981 del Tribunal Constitucional en el art. 37 de la Constitución que permite a los empresarios "adoptar medidas de conflicto colectivo". El tratamiento que le ha dado la Constitución de 1978 es muy distinto al que da al derecho de huelga puesto que no lo ha considerado como derecho fundamental regulándose en la Sección 2ª, del Capítulo segundo, del Título I de la Constitución.

Su regulación se contiene en los artículos 12, 13, 14 y 15 del Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977. Y al igual que para la huelga, hay que tener en cuenta lo dispuesto por la Sentencia 11/81 de 8 de abril del Tribunal Constitucional.

Esta sentencia fue la que clarificó el tipo de cierre patronal que está permitido en nuestro país diferenciando entre el *cierre patronal ofensivo* que es aquel que adopta el empresario para lograr una determinada conducta de los trabajadores anticipándose a las acciones de estos (considerado ilegal); y el *cierre patronal defensivo* que es aquel que adopta el empresario como respuesta a una situación de conflicto.

5.2.- Tipos de cierre patronal lícitos.

El art. 12 del RDLRT establece que causas son lícitas para realizar un cierre patronal.

1. Existencia de un peligro notorio o una situación de violencia para las personas o graves daños para las cosas. El empresario es el obligado a demostrar que tal situación existe y según la jurisprudencia se podrá adoptar esta medida cuando no sea posible evitar el peligro para las personas o las cosas por otros medios.

2. Ocupación ilegal del centro de trabajo o de sus dependencias. Será lícito el cierre patronal en caso de ocupación de locales siempre que la ocupación lleve aparejada una situación de violencia que impida realizar el trabajo a los no huelguistas, o bien exista peligro para las personas o los bienes. Si los trabajadores permanecen en el centro de trabajo pero no hay peligro ni para las personas ni para los bienes no podrá decretarse un cierre patronal.
3. Inasistencia o irregularidades en el trabajo. La inasistencia al trabajo es la acción que emplean los trabajadores en caso de huelga por lo que la delimitación de un cierre fundado en esta causa es complejo. Las irregularidades en el trabajo son alteraciones en el proceso productivo que impidan su desarrollo. Sala y Albiol ponen de relieve que muchas sentencias del Tribunal Supremo consideran que un tipo de irregularidad son las huelgas intermitentes que constituyen causa legal del cierre patronal porque el proceso productivo se paraliza o se entorpece durante los periodos de huelga y también durante los intermedios (Derecho Sindical. Valencia 1996).

Hay que señalar que el cierre patronal nunca puede ser utilizado como medida que vacíe de contenido el derecho a la huelga de los trabajadores. De ser así el empresario puede incurrir en el delito que tipifica el art. 315 del Código Penal. Señalaremos como límites del lock-out:

- El deber de garantizar los servicios esenciales de la comunidad.
- El mantenimiento del orden público y la seguridad del Estado.

5.3.- Procedimiento y desarrollo del cierre patronal.

El cierre patronal se desarrollará conforme al procedimiento referido a continuación:-

1. Comunicación de la iniciativa. El empresario o la persona con facultades en la empresa deberá poner en conocimiento de la Autoridad Laboral el cierre patronal. Según el art. 13 del RDLRT la comunicación deberá realizarse en el plazo de doce horas desde que se inicia el cierre del centro de trabajo.
2. Permanencia de la medida. El cierre patronal sólo podrá durar según el tenor literal del precepto citado el *"tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa o para la remoción de las causas que lo motivaron"*. Es decir, que se deberá abrir el centro de trabajo en el momento que desaparezca el motivo que originó la adopción de tal medida.
3. Si una vez desaparecidas las causas el empresario no decide abrir el centro podrán los trabajadores solicitarlo, y si no se lleva a cabo la Autoridad Laboral podrá requerir la apertura del mismo. Normalmente

el requerimiento se hará por escrito y se indicará el plazo para reabrirlo. Si el empresario desatiende la medida de la autoridad laboral incurrirá en una infracción administrativa muy grave.

El desarrollo del cierre patronal puede generar actuaciones delictivas al igual que en caso de huelga cuando se utilizan coacciones (art. 172 del Código Penal) o amenazas, tanto en su inicio como en su desarrollo.

5.4.- Efectos del cierre patronal.

La medida que estamos estudiando puede ser calificada por el juez como legal o ilegal, con diferentes efectos en un caso o en otro. La carga de la prueba respecto a la legalidad del cierre le corresponde al empresario.

- A.) Si el cierre es legal se suspenden los contratos de trabajo en iguales circunstancias que en caso de huelga.
- B.) Si el cierre es calificado de ilegal el empresario deberá abonar los salarios dejados de pagar durante ese tiempo. El trabajador tendrá derecho a todas las prestaciones que le corresponden derivadas de su relación laboral.

6.- CONCLUSIONES.

- La compleja realidad del mundo del trabajo genera controversias entre los sujetos que intervienen en él: trabajadores y empresarios. Estas controversias son el fruto de las posiciones antitéticas en que se sitúa cada uno de estos grupos. En ocasiones el acuerdo para solventar las diferencias requiere de la utilización de procesos específicos incluyendo la intervención de personas imparciales entre las partes.
- El derecho de huelga es uno de los grandes medios que tienen a su disposición los trabajadores para hacer presión frente al empresario en caso de conflicto. A pesar de ser un derecho reconocido como individual requiere que sea ejercido de forma colectiva. El mundo del trabajo requiere en estos momentos una Ley Orgánica que regule este importantísimo derecho.
- La Constitución Española de 1978 ha situado en una posición muy diferente al cierre patronal respecto del derecho de huelga, poniendo de manifiesto la relevancia de este último derecho al dotarle de carácter de fundamental. La normativa que regula el cierre patronal lo configura como una manifestación del poder del empresario a través de la cual ejerce su labor de vigilancia y control para lograr conservar la productividad.

7.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES.

- "Derechos de Libertad Sindical y Huelga". Consejo General del Poder Judicial. 1992.
- Baylos Grau, Antonio. "Derecho de Huelga y servicios esenciales". Editorial Tecnos. Madrid 1987.
- Cassagne, Juan Carlos. "La Huelga en los servicios esenciales". Editorial Civitas. Madrid 1993.
- Castiñeira Fernández, Jaime. "La Tutela de la Libertad Sindical". Comentarios a la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Editorial Tecnos. Madrid 1986.
- García Blasco, Juan. "El Derecho de Huelga en España: Calificación y efectos jurídicos". Editorial Bosch. Barcelona 1983.
- Goerlich Peset, José M^a. "Los Efectos de la Huelga". Editorial Tirant lo Blanch. Valencia 1994.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Matia Prim, Javier. "Huelga, Cierre Patronal y Conflictos Colectivos. Régimen jurídico según la sentencia del Tribunal Constitucional". Editorial Civitas. Madrid 1982.
- *Memento Práctico Social Francis Lefebvre* 2001, Ediciones Francis Lefebvre, Madrid, 2001.
- Molero Manglano, Carlos. "Derecho Sindical". Editorial Dykinson. Madrid 1996.
- Montoya Melgar, Alfredo. "Derecho del Trabajo". Editorial Tecnos. Madrid.
- Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).
- Sala Franco, Tomas, y otros. "Derecho Sindical". Editorial Tirant lo Blanch. Valencia 1996.