

A PROPÓSITO DEL PROYECTO CADUCADO DE LEY DE HUELGA

por el Académico de Número
Excmo. Sr. D. Manuel ALONSO OLEA*

Hubiera querido, y así lo había previsto cuando di el título para la disertación de este año, hablar sobre una Ley de Huelga ya promulgada, lo que creí posible al ver publicado en el Boletín Oficial de las Cortes del día 1 de junio de 1992 el Proyecto remitido por el Gobierno, y que de hecho no lo ha sido, por las incidencias parlamentarias y extra parlamentarias que han demorado su tramitación. De ahí que el título cambiado refiera al Proyecto de Ley y no a la Ley. Precisaré en seguida, de qué Proyecto en concreto voy a hablar.

Hubiera también querido, desde luego, seguir la tradición académica leyendo un texto; voy contra ella en la oralidad simple, que no lectura, de la disertación. Sólo en parte tengo texto escrito. La razón es que estamos en un momento álgido de la tramitación y los textos del Proyecto se seducen unos a otros con gran rapidez, quedando el que de él ha de hablar siempre en espera del último texto en aparecer. Con todo, disfrutamos de unos días de calma puesto que se ha publicado ya el texto aprobado por el Congreso y remitido por éste al Senado, abriéndose ahora el procedimiento legislativo ante éste, que ha de llevar algún tiempo, aunque no excesivo¹.

* Sesión del día 2 de marzo de 1993.

Reténgase esta fecha —2-3-1993— como de referencia para todo lo que sigue, para los episodios posteriores ver Addenda en las páginas 431-433. He cambiado el título mismo de la disertación para evitar confusiones, añadiendo CADUCADO.

¹ El Senado «dispone de un plazo de dos meses- desde que reciba, remitido por el Congreso, el texto del proyecto para aprobarlo expresamente... oponer su veto o introducir enmiendas» (art. 106.1 de su Reglamento). Para la tramitación posterior, vuelto al Congreso, los artículos 120 a 123 del Reglamento de éste. Todos ellos, desarrollo del artículo 90 de la Constitución.

Calma por cierto que permite dejar el título de esta disertación como está. Digo esto porque hace unos días, pronuncié una conferencia o di una charla en el Colegio Mayor Domingo de Soto de Segovia y tuve que improvisar su título hablando de *Contratos por tiempo indefinido y contratos temporales. La situación hoy, día 26 de febrero de 1993, a las 19,30 horas.*

(Se recordará que en estos días estaba en plena efervescencia lo que después vino a ser el Real Decreto-Ley 3/1993, de 26 de febrero, que, en cuanto a «Medidas urgentes sobre materias... de empleo...», trata de corregir, y me parece que sin excesiva fortuna, el dislate que a este respecto supusieron tanto el Real Decreto 1/1992, de 3 de abril, como la Ley 22/1992, de 30 de julio [la Disposición Adicional 1.ª, número 1, y la Disposición Derogatoria Única, números 2 y 3 de la Ley, para ser del todo precisos, que más parecían dirigidos a aumentar el paro que a disminuirlo]. Pero este es el tema de otra disertación, como la de Segovia a la que me acabo de referir.)

INTRODUCCIÓN

Supuesto que lo anterior no sea tal, debo comenzar con una introducción, mejor dicho, con dos introducciones, breves ambas.

A) La situación actual

El derecho de huelga es «derecho fundamental y libertad pública», derecho constitucional pues «fuerte», accesible su violación al recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional y cuyo desarrollo ha de hacerse mediante ley orgánica. El artículo 28.2 de la Constitución, en efecto, dice:

Se reconoce el derecho de 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 funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

La ley prevista en la Constitución, no se ha dictado aún (a ello quiere proveer el proyecto). La regulación actual de las huelgas esta contenida en normas pre-constitucionales, bien que del período llamado de «transición política», señaladamente, en los artículos 1 a 11 y 16 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, *sobre Relaciones de trabajo* (en adelante DLRT), cuyos preceptos fueron «constitucionalizados» *ex-post*, al haber superado con éxito en su mayoría el *test* de su constitucionalidad por virtud de la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981; una de las primeras y más largas de este Tribunal, dicho sea de paso.

(Por cierto que causa sorpresa que en el preámbulo del Proyecto se dijera que la regulación contenida en el DLRT citado, «ha motivado la necesidad de múltiples sentencias del Tribunal Constitucional dirigidas a trazar el perfil constitucional del derecho de huelga, significadamente la 11/1981, de 8 de abril, que declaró la inconstitucionalidad de diversos preceptos del citado Real Decreto-ley...». Sorpren-

dente porque parecería como si el DLRT hubiera sido arrasado o hubiera quedado gravemente afectado por la sentencia constitucional, cuando en realidad lo que ocurrió fue justamente lo contrario, esto es, que salvo correcciones menores, su constitucionalidad fue declarada, y así constitucionalizado ha venido rigiendo hasta ahora. No insisto especialmente sobre ello, porque he comprobado que en el debate de totalidad del Proyecto ya se hizo esta fundada acusación a la forma como su preámbulo trataba al DLRT².)

Las sentencias del Tribunal Constitucional posteriores a la de 8-4-1981 aplican e interpretan el DLRT, sin grandes disonancias y sin dudas adicionales sobre su constitucionalidad.

No entro en el detalle de la regulación actual de la huelga, para lo que remito a los muchos estudios existentes. Yo mismo lo tengo estudiado con carácter general y relativa amplitud la Prof. M.^a Emilia Casas Baamonde³.

Quizá decir que los problemas más graves presentados en el contexto de esta regulación han sido los relativos a huelga en servicios esenciales y mantenimiento de los mínimos para garantizarlos⁴, huelgas intermitentes y en días especialmente perturbadores y piquetes violentos.

B) El Proyecto, al día de hoy; con algo sobre su tramitación

Digo los proyectos, que no el Proyecto, porque en este día 2 de marzo de 1993 se pueden manejar hasta cuatro textos oficiales sucesivos. Son a saber:

1.º El *Proyecto de Ley de Huelga y de Medidas de Conflicto Colectivo* (orgánica), remitido por el Gobierno al Congreso.

² Página 10.005 del *Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados*, n.º 203 (IV Legislatura, año 1992). Sesión plenaria n.º 197, celebrada el jueves día 25 de junio de 1992.

³ M. ALONSO OLEA y M.^a Emilia CASAS BAAMONDE: *Derecho del Trabajo*, cap. 33, en la 13.ª edición, Madrid, Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, 1993, págs. 927 a 977. Esmerada y completa «Bibliografía sobre el Derecho de Huelga en España», es la recopilada por E. GONZÁLEZ BIEDMA, en *Temas Laborales. Rev. Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n.º 25, 1992, págs. 233 a 245. También en esta publicación, hasta seis estudios sobre la huelga en Derecho comparado (Alemania, Francia, Italia, Reino Unido y EE.UU.), que dedican atención especial a la huelga en los servicios esenciales (infra III), que pueden completarse, para Alemania, con el de Birk-Hernichel, en «Documentación Laboral», de ACARL, n.º 38, 1992.

Estudios sobre la huelga, de ACARL, Madrid, 1992, publica ocho estudios de profesores aportados a la *Jornada* convocada por esa Asociación en fecha inmediatamente anterior (23 de abril de 1992) a la remisión a las Cortes del Proyecto de Ley. Mi «Sobre la regulación de la huelga» (en *Razón y Fe*, t. 227, 1993, págs. 309-316) es un anticipo breve de este estudio. La Facultad de Derecho de la Universidad Complutense tengo entendido que publicará las ponencias y comunicaciones del *Seminario Hispano-Alemán: «Derecho de Huelga»*, reunido en aquélla el 23 de abril de 1993 con motivo de la investidura de Doctor *honoris causa* del profesor de Gotinga Franz Gamillscheg.

⁴ Sobre este punto en concreto, remito a mi comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional (8/1992, de 16 de enero, comentario que lleva por título *Huelga y mantenimiento de servicios esenciales de la comunidad. El estado de la cuestión*. (En M. ALONSO OLEA: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, tomo X, referencia 603).

2.º El *Proyecto de Ley Orgánica de Huelga* que figura como anexo al informe de la Ponencia de la Comisión Constitucional.

3.º El también *Proyecto de Ley Orgánica de Huelga*, dictamen de la Comisión Constitucional, elevado al Pleno del Congreso.

4.º El *Proyecto de Ley Orgánica de Huelga*, aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados, en sesión celebrada el día 18 de febrero de 1993, y remitido al Senado⁵.

Las modificaciones que separan entre sí los Proyectos 2.º, 3.º y 4.º, son mínimas. Sobre todo lo son, si comparadas con las que separan el Proyecto n.º 2 del Proyecto n.º 1, esto es, el remitido por el Gobierno del que constituye el anexo del informe de la Ponencia.

(En este Informe se nos dice que la Ponencia ha decidido «aceptar el conjunto de las enmiendas socialistas como texto básico que propone» con lo cual el texto presentado por el Gobierno —al que el informe ya llama «texto del Proyecto primitivo»— desaparece virtualmente a todos los efectos prácticos ulteriores de tramitación posterior. Este segundo texto, o texto de la Ponencia, según noticias mil doquiera divulgadas y por nadie contradichas, procede de un acuerdo al que se llegó entre el PSOE y las cúpulas de los Sindicatos «más representativos» en un ejemplo extremo, más que típico, de lo que viene llamándose neocorporativismo con su reflejo en una ley concordada o proyecto de Ley emanado de un acuerdo extra-parlamentario. La atipicidad o la extremosidad procede, de un lado, de que al parecer, sólo se pactó con uno de los interlocutores sociales; y de otro, la forma de incorporación del acuerdo extra-parlamentario, hecha por la vía de enmiendas, a un Proyecto previamente aprobado por el Gobierno que pacta y oficialmente exteriorizado como suyo; por lo que al procedimiento parlamentaria toca, tras la deliberación de totalidad sobre «el Proyecto primitivo» en el Congreso de los Diputados, que rechazó las enmiendas que a su totalidad se referían, y por consiguiente, lo aceptó para que, en él basada, siguiera la tramitación.

Quede constancia de esto, a lo que, por lo demás, se hizo alusión con amplitud en el debate del Pleno sobre el Informe de Comisión⁶ que, dije y reitero, sin apenas modificación, fue el de la Ponencia.

Claro es que estos sucesos ocurridos «en el interior de los cuerpos» en general carecen de trascendencia final, por mucho que los Reglamentos de las Cámaras Legislativas [del Congreso, de 10 de febrero de 1982; del Senado, de 26 de mayo de

⁵ Todos estos textos están publicados en el *Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso* (IV Legislatura, Serie A, Proyectos de Ley):

— El primero, en n.º 87-1,1 de 1 de julio de 1992.

— El segundo, en n.º 87-13, de 16 de diciembre de 1992.

— El tercero, en n.º 87-14, de 18 de enero de 1993.

— El cuarto, en n.º 87-15, de 19 de febrero de 1993.

⁶ *Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados*, n.º 247 (IV Legislatura, año 1993, Sesión plenaria n.º 241, celebrada el jueves día 18 de febrero de 1993; págs. 12509-10, 12520, 12521, 12525, 12527, 12529, 12533 y 12535).

1982] estén dentro del llamado «bloque de constitucionalidad» y su infracción pueda ser acusada ante el Tribunal Constitucional que, por otro lado, si supuestos como éste se le plantean, habrá, por necesidad constitucional, de actuar con superlativa y extremada delicadeza)^{6a}.

Dado que las introducciones hechas han excedido con mucho el tiempo razonable para hacerlas, paso al examen del Proyecto; de alguna de las partes del Proyecto, que no de todo él, porque ni mucho menos cuento con el tiempo preciso para referirme a todos los temas polémicos, aparte de que abusaría de vuestra benevolencia si lo hiciera. Así es que, repito, elijo algunos de los puntos que me parecen importantes para el tratamiento somero que sigue; somero porque, de un lado, tampoco el tiempo daría de sí para el más detenido que pudiera intentarse; y porque, de otro, no pretendo hacer una impertinente exposición didáctica del proyecto; perdonésemme estas reiteraciones.

El Proyecto sobre el que diserto es el aprobado por el Pleno del Congreso.

UNA LEY EN PARTE ORGÁNICA Y EN PARTE NO ORGÁNICA. LA HUELGA DE FUNCIONARIOS

Una parte orgánica en cuanto regula la huelga de los trabajadores; en parte no orgánica en cuanto quiere regular la huelga de los funcionarios.

La huelga «es un derecho fundamental y libertad pública» para los *trabajadores*, conforme al artículo 28.2 transcrito, de la Constitución. Estos trabajadores *no son* los funcionarios; no lo son, por mucho que el artículo 2.^º del Proyecto diga que «se consideran trabajadores a los efectos de esta Ley», tanto a los trabajadores como a los funcionarios como al personal «estatutario» (la redacción del art. 2.^º es característicamente barroca; su sustancia es ésta).

El dicho revolucionario político, para exaltar la ley, y la voluntad y el poder de los que emana, declaró que «lo podía todo menos convertir al hombre en mujer»; pero con seguridad quienes lo decían habrían, sin reticencias, hecho la salvedad, «excepto si la Constitución, ley suprema, lo prohíbe o no lo consiente»⁷; como lo prohíbe o no

^{6a} Deferencia esta del TC hacia las Cámaras Legislativas que se manifiesta en ocasiones varias; así, últimamente, a propósito de la reclamación previa en un despido de empleada del Senado (sentencia 65/1993, de 1 de marzo; con voto particular).

⁷ Si se quiere una versión contemporánea de esto mismo: «la primacía normativa del poder legislativo... hija de su superior ascendencia democrática... es indudable *al menos cuando no hay duda constitucional*» (C. R. SUNSTEIN: *After the Rights Revolution. Reconceiving the Regulatory State*, Harvard Univ., 1990, pág. 133; mías las cursivas); cuando «las leyes son [como ocurre] frecuentemente el producto desordenado de múltiples presiones... aceptarlas como tales sería *contradictorio con el trasfondo constitucional*» (*loc. cit.*, págs. 138 y 140); «interpretarlas según lo convenido (*the deals approach*)... con los interesados... acaba en tensión severa con el esquema constitucional» (*loc. cit.*, págs. 137 y 147).

lo consiente aquí. Quiero decir que el derecho que como fundamental se reconoce a los trabajadores, no se reconoce como tal derecho fundamental a los funcionarios, ni a cualesquiera otros estamentos sociales distintos de los trabajadores; de los trabajadores ligados por un contrato de trabajo, de los que incluye dentro de su ámbito el artículo 1.º, número 1, del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante); que, por cierto, es natural y sabido, a los primeros que excluye de su regulación, porque no lo son [art. 1.3.a)], es precisamente a los funcionarios y, a aquellos cuya «relación se regule por normas administrativas o estatutarias».

Lo anterior es de una claridad meridiana y a ello no se opone:

— Ni que los funcionarios tengan hoy reconocido el derecho de huelga, como en efecto lo tienen; *lo tienen desde que se les concedió por ley* (y no desde la entrada en vigor de la Constitución), y *porque se les concedió por ley* (ordinaria, es claro; la Ley de Reforma para la Función Pública, 30/1984, de 2 de agosto; en una humilde y perdida disposición adicional 12.ª)⁸. Quiero decir que el legislador ordinario puede conceder o retirar el derecho de huelga a los funcionarios; y que el legislador «orgánico» no puede, más bien no debe, otorgarlo ni hipotéticamente negarlo, puesto que la materia no es orgánica. Volveré sobre esto.

— Ni que la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley Orgánica 11/1985, de 10 de agosto; IOLS), de donde viene con seguridad la inspiración del proyecto, contenga un precepto (art. 1.2) según el cual son trabajadores los que, no siéndolo, sin embargo, «a los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores», calificando como tales a los funcionarios. La IOLS pudo, aunque con algún esfuerzo, hacer esto, dado que estaba desarrollando el número 1 del artículo 28 de la Constitución, en el que «el derecho a sindicarse libremente» lo «tienen *todos*», según su tenor literal, que además, sigue refiriéndose a que la ley «regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos», el derecho de los cuales a sindicarse queda reconocido, así pues, a nivel constitucional de derecho fundamental, en cuanto *todos* y en cuanto *funcionarios*.

(Digo que con algún esfuerzo se pudo hacer esto porque después, laboriosamente, la Ley Orgánica de Libertad Sindical hubo de contener reglas especiales para la sindicación de los funcionarios y las consecuencias que de ello derivaban. Mejor

⁸ En la «presentación del Proyecto [primitivo] en nombre del Gobierno» se dijo que «el proyecto amplía el ámbito subjetivo del derecho de huelga, incorporando a los funcionarios públicos y al personal estatutario al servicio de las Administraciones Públicas, *colectivo que... no tiene expresamente reconocido este derecho en la Constitución española. Esta inclusión, que amplía sustancialmente el campo de los titulares del derecho...*; y tanto como que lo amplía a quienes carecen del derecho constitucional al mismo (más las cursivas; *Diario de Sesiones del Congreso* [1992, IV Legislatura, n.º 203; 22-6-1992; pág. 9987]).

Sobre la jurisprudencia anterior a LRFP, hasta veinticinco sentencias estereotipadas, de la entonces Sala 5.ª del Tribunal Supremo (de 1, 2, 8, 12 y 15 de julio de 1982) entre otras. Sobre su sentido y sus consecuencias, remito a mi *Derecho del trabajo*, edición 8.ª, 1983, págs. 582-582, y edición 9.ª, 1985, págs. 654-655. Sobre la situación actual, edición 13.ª, con M.ª Emilia Casas, 1993, págs. 944-946. Sobre como se reducen las retribuciones del funcionario huelguista, clora, STS, S, 3.ª [1.ª], 3-5-1993 (Ar. 3661).

hubieran sido dos leyes, orgánicas ambas. Aparte de que, tras la LOLS hizo falta una segunda Ley, ordinaria ésta [Ley 9/1987, de 12 de junio, *de Representación y participación del Personal de las Administraciones Públicas*] para las representaciones «unitarias» de los funcionarios.)

En cualquier caso, señalada la diferencia entre los números uno y dos del artículo 28 de la Constitución que resulta de su simple lectura, la conclusión a la que se debe llegar y en efecto se llega, es que el Proyecto tiene contenido orgánico (huelga de trabajadores), y contenido no orgánico (huelga de funcionarios y «estatutarios»), embebidos ambos en su textura. Una acusada deficiencia técnica esta de la Ley futura; con sus consecuencias prácticas, puesto que la diversidad de su contenido trascendiendo a su procedimiento de elaboración, si no vicia aquélla en su promulgación, si oscurece su derogación posible y el grado de protección de sus varias partes. Porque lo que desde luego la ley no puede, es mutar en orgánico lo que no es, si la Constitución no lo consiente (y *no* lo consiente, al delimitar en el art. 81 lo orgánico).

(Naturalmente este tema puede ser explorado con mucho más profundidad, como en general lo ha sido [así por I. de Otto, *Derecho Constitucional*, 2.ª ed., Barcelona, 1989; §31, págs. 111-122].)

Lo que queda dicho es suficiente para el estudio que ahora se hace⁹, sin más que añadir, en cuanto a los funcionarios que —cumpliendo con el mandato, implícito aunque terminante, de los artículos 28.1 y 127.1 de la Constitución— carecen del derecho de huelga y, por tanto, dice el Proyecto, «la presente Ley no es de aplicación a los miembros de las Fuerzas Armadas, los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, ni a los Jueces, Magistrados y Fiscales», (disposición adicional 1.^ª); la salvedad, «... los cuales se regirán por su normativa específica» carece de sentido en este contexto. Aparte de que sea error gravísimo, en contexto otro, limitar el carácter esencial del servicio de *la administración de justicia a lo referente a las actuaciones concernientes a la libertad y seguridad de las personas* (art. 11.2.13).

⁹ Quizá conviene referirse a un punto que se deja indeciso. El artículo 2.2, como se ha dicho, considera trabajadores a «aquellos que lo sean de una relación de carácter funcional o estatutario». El artículo 20.1 atribuye «al Orden jurisdiccional social conocer todas las pretensiones que se promuevan como consecuencia de la aplicación de esta Ley, salvo las específicamente exceptuadas en el n.º 2 de este artículo». Y «el n.º 2 de este artículo» dice que, «corresponde al Orden contencioso-administrativo el conocimiento de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre las Administraciones Públicas y sus funcionarios».

¿Quién conoce de las pretensiones relativas «a quienes sean sujetos... de una relación de carácter estatutario?», perdido como queda este personal en su tránsito del artículo 2 al artículo 20: ¿la Jurisdicción social o la contencioso-administrativa? Más bien esta última, visto el artículo 3.º c) de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990, según la cual «no conocerán los órganos jurisdiccionales del orden social... de la tutela del derecho de huelga... [del]... personal a que se refiere el artículo 1.3.a)... del Estatuto de los Trabajadores». Se reitera que éste menciona expresamente no sólo a los funcionarios públicos, sino al personal al servicio de las Administraciones Públicas cuya relación con éstas «se regule por normas administrativas o estatutarias». Jurisdicción contencioso-administrativa, pues, con seguridad, para el personal «estatutario», llenándose así la laguna, que no debió ser tal, del proyecto.

HUELGA Y SERVICIOS ESENCIALES PARA LA COMUNIDAD

No está de más recordar que el artículo 28, número 2, de la Constitución, sitúa al lado del derecho de huelga y su ejercicio, la existencia de «las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad». Lo que equivale a decir que tan derecho fundamental es el de los trabajadores a la huelga, como el de los ciudadanos a que los servicios esenciales se sigan prestando durante la huelga; más aún, este derecho es prioritario sobre aquél puesto que aquél consiente limitaciones que éste, por su esencialidad misma, no consiente; y las consiente aquél precisamente para el supuesto de que choque con éste. Si se quiere ahorrar este pequeño galimatías expositivo, dígase de una vez que no cabe un derecho de huelga que atente a los servicios esenciales de la comunidad^{9a}.

Las reglas que a las garantías que la Constitución manda dedica el Proyecto, son si la expresión se me admite, las más «abundantes». En efecto, el Proyecto dedica a *Las garantías para el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad*, el capítulo III comprensivo de los largos artículos 11 a 17.

No pretendo entrar en una exposición del formidable aparato que el Proyecto monta con el fin de obtener las garantías en cuestión. Su idea general puede tenerse por aceptable y su mecánica también, puesto que trata de obtener una autorregulación —en dos fases: la primera general y abstracta, quiero decir, sin supuesto específico de huelga a la vista; la segunda de aplicación al supuesto específico de la regulación abstracta— fallada la cual se acude a un arbitraje obligatorio bien de la Autoridad gubernativa en cuanto a las normas abstractas («norma sustitutoria del acuerdo», si éste no se obtiene, art. 14.2), bien utilizando las «fórmulas de arbitraje obligatorio» [que los acuerdos generales, y, por tanto, en su defecto las normas sustitutorias, deben contener; art. 13.4.c)] ante una huelga en concreto.

El caso es, sin embargo, que si los actuales y numerosos decretos y otras resoluciones sobre servicios esenciales mínimos y su errática historia jurisprudencial —ordinaria y constitucional¹⁰— sirven de indicio, dicho con la sinceridad necesaria, no hay elementos bastantes para ser todo lo optimista que se quisiera respecto de la eficacia práctica y real que las normas previstas, ni de que las garantías que quieren procurar, en efecto se obtengan; mucho más si se repara en que —según el artículo 15— la discusión sobre los servicios esenciales a prestar se reabre en cada huelga.

Esto dicho, quisiera hacer alguna observación sobre puntos determinados discutibles y polémicos, de la regulación del Proyecto (una vez más, perdóneseme sin hacer estudio general, salvo lo que queda hecho). Podrían ser estos:

^{9a} La declaración formal, «el derecho de la comunidad a estas prestaciones vitales (las «de los servicios esenciales») es prioritario respecto del derecho a la huelga», aparece en la sentencia del Tribunal Constitucional 51/1986, de 24 de abril (comentada en *Jurisprudencia Constitucional...*, cit., tomo IV, referencia 199).

¹⁰ Vuelvo a remitir a mi comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional 8/1992, de 16 de enero, a la que ya me he referido (*supra*, nota 4), donde analizo todas, creo, las sentencias de aquél sobre servicios mínimos.

1.^a Entre los servicios mínimos que se garantizan, figuran *los transportes de pasajeros aéreos y marítimos y, en especial, el tráfico con las Islas Canarias, Islas Baleares, Ceuta y Melilla, que además asegure el suministro de los productos imprescindibles para el abastecimiento de la población en esos territorios.* (art. 11.2.7). La verdad es que no se ve a qué viene este segundo inciso («que además asegure...») que debilita la prevención proyectada. La garantía aquí debe ser absoluta y sin limitaciones, evitando a toda costa, en todo terreno, y respecto de todo extremo, el «aislamiento» de las Islas y de las Plazas de Soberanía¹¹.

Precisamente respecto de estos transportes, se había apreciado una interesante evolución en la jurisprudencia constitucional, declarando la legalidad de los decretos de fijación de servicios mínimos (sentencias del Tribunal Constitucional 51/1986, de 24 de abril, y la más amplia sentencia 43/1990, de 15 de marzo)¹².

2.^o También son servicios esenciales a mantener, *los suministros de energía eléctrica... para los usos domésticos, de locomoción o para otras actividades comprendidas en este artículo* (art. 11.2.11); lo anómalo aquí es la precisión de dos destinos de los suministros —usos domésticos y locomoción— y la imprecisión de todos los demás que refleja la cláusula general «otras actividades comprendidas en este artículo». En algún lugar he oído citar el de la energía eléctrica para el funcionamiento de instalaciones industriales múltiples que no consienten interrupción, por ejemplo, las de frigoríficos de productos perecederos. Aquí la observación consiste más bien en insistir sobre la esencialidad global de los suministros de energía, y la dificultad, si es que no imposibilidad, de distinguir entre unos mínimos esenciales y otros que no lo sean; porque probablemente todos lo son en nuestra vida comunitaria compleja actual¹³.

3.^o De alguna forma es deprimente la situación en que se deja a los empresarios en la negociación de los acuerdos para regulación del mantenimiento de los servicios; éstos se negocian entre «las organizaciones sindicales más representativas» y las «Administraciones Públicas responsables de los servicios» esenciales a garantizar. A «las empresas prestadoras del servicio» si existen, se las llama no para negociar, sino para «estar presentes en la negociación» y conocer sus resultados para proceder a su ejecución llegado el caso («... a los efectos de contribuir a concretar la organización técnica de las prestaciones que garanticen el mantenimiento de los servicios...» [art. 13.2], «Se entenderá que existe acuerdo válido cuando éste se suscriba entre la administración responsable del servicio y la representación sindical»; a los empresa-

¹¹ La palabra «aislamiento» la traduzco de los textos franceses que, regulando materia similar, imponen, por decirlo en francés, «le maintien des liaisons destinées à éviter l'isolement de la Corse» (J. C. JAVILLIER: *Droit du Travail*, 3.^a ed., París, 1990; 3.^a parte, capítulo 1.^o, sec. 1, § 1.B.2); también en A. Jeanmaud y H. LE FRIANT: «La regulación de la huelga en Francia», en *Temas Laborales*, n.^o cit., pág. 54.

¹² Tengo comentadas estas sentencias en mi *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social* (tomo IV, ref. 109; tomo VIII, ref. 465); aparte de referirme también a ellas al comentar la 8/1992.

¹³ La tan citada sentencia 8/1992, se refiere precisamente a un caso de huelga en servicios de suministro de energía eléctrica; al comentario que de ella hice remito.

rios sólo cabe o suscribir el acuerdo, o acudir a la Comisión de Mediación que el Proyecto crea, suspendiéndose por hasta treinta días la tramitación del acuerdo; pero si la Comisión de Mediación «no resolviera la cuestión... el acuerdo entre la Administración... y la representación sindical se tramitará como tal a todos los efectos» [art. 13.5], prescindiendo de los empresarios)¹⁴.

Por lo demás, cabe la razonable duda de si al hablar el artículo 17.1 de quienes deber hacer la propuesta para nombrar los miembros de la Comisión de Negociación y decir al respecto que el Gobierno tiene que «tener en cuenta las propuestas que formulen *los integrantes de la negociación de los Acuerdos*», cabe la duda, digo, si visto lo anteriormente comentado, se da entrada aquí a las representaciones de los empresarios, al menos como proponentes de miembros de la tal Comisión¹⁵.

LA DEFINICIÓN DE LA HUELGA COMO ALTERACIÓN Y SUS CONSECUENCIAS

El artículo 2.º, número 1, define la huelga comprendiendo dentro de ella, tanto *la cesación total o parcial del trabajo*, esto es, la huelga, la huelga a secas, o propiamente dicha, como la *alteración del normal desarrollo del mismo*, del trabajo (en ambos supuestos mediante actuación *colectiva y concertada* [de los trabajadores] *para la defensa de sus intereses*).

Hay que preguntarse por cual sea el sentido de la *alteración* que en esta definición se une a la *suspensión* o *cesación* del trabajo, desdibujando el concepto de huelga.

De ello hay más de un indicio en el Proyecto, en aquellos de sus preceptos en que se sacan las consecuencias de la distorsión definitoria. Así:

— Según el artículo 5, número 2, párrafo 2.º, pueden ser consideradas como abusivas e ilícitas, si desorganizan gravemente la actividad productiva y causan un

¹⁴ Todo esto hace que no pueda hablarse, ni siquiera por aproximación o analogía, de una «negociación colectiva» en su sentido propio, conforme al artículo 37.1 de la Constitución y al Título III del Estatuto de los Trabajadores, pese a que los *Acuerdos* vinculan a todas las organizaciones empresariales... [y]... empresas... incluidas en su ámbito de aplicación» (art. 14.4). Se trata de obedecer la ley y no de estar al contenido de un inexistente pacto. No se trata, porque no se puede, de cumplir lo que no se ha pactado; no juega el principio *pacta sunt servanda*; sino de la irrelevancia para uno de lo que pacten otros, *res inter alios acta*.

¹⁵ Señálese que, tomada del artículo 10 DLRT, párrafo 1.º, subsiste en el proyecto la facultad del Gobierno de la Nación de decretar un arbitraje obligatorio «cuando en el desarrollo de la huelga concurren circunstancias excepcionales de las que se deriven perjuicios especialmente graves a la economía nacional» (art. 10). Así como que, respecto de los servicios esenciales, si se incumplen los mínimos, «la Autoridad... podrá disponer la utilización de medios sustitutorios (art. 16, que también viene del DLRT, art. 10, párrafo 2.º, inciso último). Sobre esto, ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE: *Derecho del Trabajo, cit.*; en la 13.ª ed., págs. 917-918 y 946-951.

«daño desproporcionado», las que llama *huelgas de celo o reglamento*, «alteraciones» en la prestación laboral distintas de su suspensión o cesación, características de la huelga. Porque es claro que llamadas de reglamento o de celo no son huelgas.

— Según el artículo 7, número 3, *durante la huelga los trabajadores que participen en la misma, podrán permanecer en los locales de la empresa, ejerciendo el derecho de reunión...* en los términos que fija el propio precepto; lo que quiere decir que a la suspensión o cesación de actividades se añade aquí una alteración consistente en la ocupación de los lugares de trabajo; sin trabajar, por hipótesis.

Sin entrar en esta ocasión, más allá de lo recién dicho, en las consecuencias y efectos jurídicos y no jurídicos de estas alteraciones, indeterminadas e imprevisibles aquéllas y éstos, se puede afirmar, con seguridad, que cuando la Constitución habla de la huelga en el artículo 28.2, no parece que quiera utilizar ni utilice concepto distinto del general y propio de suspensión o cesación, sin extensión a conductas como las de los dos ejemplos que se dejan dados.

Cosa distinta son las huelgas rotatorias y las estratégicas que, como las llamadas de celo, si desorganizan gravemente o dañan desproporcionadamente, se consideran «actos abusivos y, en su caso (?), ilícitos»; porque aquí, abusivas o no, nos hallamos, en efecto, ante huelgas; huelgas, por cierto, de un género del que participen las intermitentes y, según la jurisprudencia constitucional, las de transportes «en épocas señaladas», lo que puede conducir, por otro lado, a la fijación de servicios mínimos «en niveles superiores a los que serían constitucionalmente admisibles en huelgas convocadas en otras fechas»¹⁶.

HUELGA Y CONVENIO COLECTIVO

El artículo 5.º del Proyecto, en la parte que aquí interesa, dice así:

1. *Son ilegales... b) Las huelgas que tengan por objeto alterar lo pactado por un convenio colectivo... durante su vigencia... No se entenderá que la huelga tiene este objeto cuando su motivación sea reclamar una interpretación del convenio, el cumplimiento de lo estipulado, o se reivindicuen aspectos no contenidos en aquél.*

La congruencia entre el primer inciso del apartado b) (ilegalidad de la huelga que tenga por objeto alterar lo pactado) y su inciso 2.º (la huelga no tiene objeto tal, y por consiguiente se entiende que no es ilegal —y, por tanto, *a contrario*, que es legal— cuando tenga por objeto la interpretación del convenio, o su cumplimiento o «se reivindicuen» puntos no contenidos en el convenio) es meramente formal y en realidad envuelve una incongruencia de fondo; o, si no se quiere expresión tan terminante, una ruptura de los principios que presiden un ordenamiento de las

¹⁶ Sentencia 43/1990, de 15 de marzo; comentada con amplitud por L. E. DE LA VILLA, en «Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social» (tomo VIII, referencia 465; *Huelga en servicios esenciales VII*, págs. 120-134).

relaciones laborales, como el español, que tiene como fuente esencial del mismo convenio colectivo al que el artículo 37.1 de la Constitución otorga «fuerza vinculante».

Veamos esto, con la brevedad que la disertación impone, respecto de cada una de las tres excepciones a la aparente regla general de ilegalidad de las huelgas contra lo convenido colectivamente:

1.^a La distinción, dentro de los colectivos, entre conflictos *económicos o de intereses*, de un lado, y conflictos *jurídicos o de interpretación*, de otro, es característica general de cualquier sistema de negociación laboral colectiva, y del nuestro, desde luego.

Uno de los efectos que derivan de esta distinción es que los conflictos colectivos jurídicos deben solventarse por procedimientos «pacíficos», esto es, sin acudir a la huelga ni al cierre patronal. Tan es esto así, que la Ley de Procedimiento Laboral vigente, tras de atribuir a la Jurisdicción Social el conocimiento *de las cuestiones litigiosas que se promueven... en procesos de conflictos colectivos* [art. 2.b)] regula un *Proceso [especial] de conflictos colectivos* (arts. 150 a 159), con atenuamiento al cual se *tramitarán las demandas... que afectan a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores... y que versen sobre la aplicación o interpretación de... [un] ... convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia* (art. 150.1). Naturalmente, este proceso está pensado precisamente porque es judicial la solución de los conflictos de aplicación o interpretación del convenio; lo que concuerda con el artículo 91 del ET conforme al cual «los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá[n] por la jurisdicción competente».

En definitiva, la paz laboral de la que habla el artículo 82 del ET, intrínseca al convenio, esencial a éste, quedaría gravemente comprometida si durante su vigencia cupiera una huelga legal sobre su interpretación o aplicación.

2.^a También es excepción a la ilegalidad según el Proyecto, que la huelga tenga por objeto «reivindicar aspectos no contenidos» en el convenio. Dejando a un lado la accesión a la norma de expresión en ella tan inadecuada «reivindicación», y sus derivados, esto aparte, digo, la paz del convenio tiene que afectar necesariamente durante su vigencia, tanto a lo pactado como a lo no pactado. Sería absurdo que celebrado un convenio colectivo y devenido norma tras el delicado y complejo ritual de su negociación (y tan tenso en ocasiones; tanto que ha podido estar precedido por huelga económica o de intereses) al día siguiente —o al mes, o a los dos meses, o en plazo cualquiera dentro de su vigencia; que cualquiera para el ejemplo sirve— se declarara una huelga con el argumento de que sobre aquella materia objeto de la huelga que se declara, no se había negociado. Por supuesto, lo que la paz pide es que celebrado un convenio se parta de la base de que los temas sobre los que no se ha negociado, es porque no se ha querido negociar o, en positivo, porque se ha querido que subsistan —o de nuevo en negativo, si se prefiere, porque no se ha objetado a la subsistencia inmodificada— de las normas anteriores al convenio mismo, que muy posiblemente sean las de un convenio anterior. Por supuesto, la interpretación contraria abre una nueva e importante brecha para que penetre la ruptura de la paz convencional colectiva.

3.^a Finalmente, en cuanto a las huelgas para pedir el cumplimiento de lo estipulado, naturalmente que la respuesta es mucho más obvia; para que se cumpla lo convenido, erigido en norma, como para que se cumpla cualquier otra norma, están los Jueces, bien a través del proceso de conflictos colectivos de la LPL (90) al que ya me he referido, bien con frecuencia muchísimo mayor a través de procesos individuales, en los que la pretensión ejercitada por el trabajador, normalmente es que «se aplique» el convenio.

Una reflexión final sobre este punto, sería que la regulación de los conflictos colectivos, y, por tanto, la de la huelga como su manifestación más aguda, está íntimamente ligada a la regulación de los convenios colectivos. Esto por un lado, y por otro que, en la, llamémosla *Sociología de las* [aquí nuestras] *Relaciones Laborales* está la convicción profunda de todos de que del convenio emerge la paz o la tregua, consecuencia de la cual es la solución, llamémosla ahora, pacífica de los conflictos todos que surjan durante su vigencia; bien la regulada por las partes mismas en el convenio (estos pueden «regular la paz laboral», como dice el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores; aparte de que la solución pacífica de los conflictos colectivos es una de las misiones típicas de las comisiones paritarias que forman parte del «contenido mínimo de todo convenio» según ahora los artículos 85.1.d) y 91 del propio Estatuto), bien la supletoria o complementaria que ofrece la Ley de Procedimiento Laboral.

LA SUSTITUCIÓN «INTERNA» Y «EXTERNA» DE LOS TRABAJADORES EN HUELGA

El artículo 18 del Proyecto, también en lo que aquí interesa, dice lo siguiente:

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

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

La impresión primera que causa la lectura de estos dos preceptos es que son entre sí contradictorios. En efecto, interpretado el número 2 en la única forma lógica que parece posible, si los trabajadores en huelga no pueden ser sustituidos por «trabajadores no vinculados a la empresa, en la fecha de declaración de la huelga», es que sí pueden serlo por trabajadores vinculados a la empresa en la misma fecha. El esquirol es sólo el trabajador «externo». Pero la impresión, digo, es que esta interpretación queda contradicha por la redacción, a la vez cabalística y barroca, del número 3; porque al prohibirse al empresario que use de su facultad de movilidad funcional (o geográfica) para mudar de puesto a sus trabajadores no huelguistas durante la huelga —y claro es que si lo hace, es con objeto de no tanto impedir, ni limitar

realmente tampoco, sino de atenuar o disminuir los efectos de la huelga— se le está prohibiendo también la sustitución con trabajadores «internos».

Caben dos «lecturas», como hoy se dice, del número 2, porque, en efecto:

— Si su sentido es que el empresario, aún con su anuencia, no puede mudar de puesto a los trabajadores que no están en huelga, su contradicción con el número 1 es patente e insalvable.

— Si lo que se está queriendo decir es que para que esto sea posible, es necesario contar con la anuencia del trabajador al que se va a mudar, hay que resolver si la posible negativa de éste equivale a una incorporación a la huelga de uno hasta entonces no huelguista, con los consiguientes efectos (supresión de las prestaciones contractuales, en sustancia), o a una desobediencia a órdenes empresariales, con las consecuencias suyas (incumplimiento sancionable, en sustancia; solución extremosa ésta salvo, probablemente, respecto del personal de alta dirección).

Habría que considerar para responder si la excepción de emergencia determinada por la huelga consiente o deja de consentir para quien no quiere ir a ella, movilidad funcional (o geográfica) que en circunstancias normales no consentiría. Aunque dejaría de existir lo patente de la contradicción entre los números 2 y 3 del artículo 18, nos hallaríamos con todo, inmersos en graves dificultades de aplicación.

Aún cabe una tercera interpretación, posiblemente la más razonable, si de salvar la contradicción se trata: a saber, que el supuesto que contempla el número 3 es distinto que el del número 2; para éste, la cuestión es la sustitución del huelguista y ésta se prohíbe sólo con los «externos» y *a contrario*, se admite con los internos; para el número 3 la cuestión es la distinta de evitar la dispersión funcional (o geográfica) de quienes piensan ir a la huelga, así «limitando o impidiendo» ésta, lo que es claro se refiere a los internos, y aun sólo a ellos; la actitud en el número 2, siempre respecto de los «internos», una vez declarada la huelga, usando de terminología conocida para el *lock-out*, sería defensiva y como tal aceptable, al contrario que la conducta agresiva del número 3.

Pueden estos parecer bizantinismos, y quizá lo sean; o quizá no, si se hace por ver en ellos el intento de interpretar un [proyecto de] norma confusa a más no poder, llevando su entendimiento a la más «sana parte» como recomiendan las Partidas (1.^a.I.XIII)¹⁷.

¹⁷ Para este comentario al artículo 18.2.3 del Proyecto, se ha prescindido de la interpretación pintoresca que del artículo 6.5 del DLRT hizo la sentencia del Tribunal Constitucional 123/1992, de 28 de septiembre; sobre ella se remite al comentario de G. DIÉGUEZ, en M. ALONSO OLEA: *Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, tomo X, ref. 642. La sentencia 123/1992 aparece cautelosamente citada por la del Tribunal Supremo, Sala 3.^a [7.^a], de 17 de diciembre de 1992 (Ar. 10.046).

La fórmula simple («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 convocada la misma...») es la que aparece en el artículo 6.5 del DLRT y, como conducta sancionable («actos del empresario... consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros *no vinculados al centro de trabajo* al tiempo de su ejercicio...») en el artículo 8.10 de la Ley 8/1988, de 17 de abril, *sobre infracciones y sanciones en el orden social*.

SOBRE LOS SERVICIOS DE MANTENIMIENTO

Brevemente, y sin transcribir el contenido del largo artículo 8 del Proyecto, la determinación de qué servicios de mantenimiento son imprescindibles —y de qué trabajadores son los idóneos para prestarlos— durante la huelga¹⁸, son cuestiones que deben negociarse entre el empresario y los representantes de los trabajadores, sometiéndose las partes si no a llegar a un acuerdo, *al arbitraje establecido(?) o en su defecto, al de la Autoridad laboral*.

Únicamente subrayar las responsabilidades en que la Administración laboral —esto es, el Estado o la Comunidad Autónoma— puede incurrir por los daños que puedan resultar de su actuación tardía, errada o deficiente, pues a ella habría que imputarle tales daños, lo que supone la asunción de cargas que pueden ser extremadamente onerosas y que, a decir verdad, no se ve con claridad cual es la razón de que opte el proyecto porque la Administración las asuma; un precepto este gratuito y quizá poco meditado.

SOBRE LA PARTICIPACIÓN EN LA HUELGA ILEGAL

Del artículo 24 del Proyecto, con claridad se desprende que existen tres formas de participación en una huelga ilegal, a saber:

1.^a La participación, llamémosla pasiva, consistente sencillamente en que el trabajador suspenda con sus compañeros la prestación de su trabajo. Aunque en el caso la huelga sea ilegal, esta conducta *no* puede dar lugar a sanción alguna. Interpretación clara esta del artículo 24 *a contrario*.

2.^a La participación activa simple, a la que el precepto nombra *participación activa* sin más, por la cual se incurre en *falta grave* [que puede ser objeto de sanciones proporcionales a la gravedad de las consecuencias de la infracción, excluido el despido (art. 24.1)¹⁹].

De esta aparición de la sustitución de la LISS es consciente el Proyecto que complementa su artículo 18.3 con el 24, diciendo en éste que está «integrada en el número 10 del artículo 8 [de la LISS] la actuación empresarial referida en el artículo 18.3», con lo cual traslada a la conducta sancionable todas las dificultades de interpretación expuestas en el texto sobre en qué consiste exactamente la tal conducta.

¹⁸ Sabido es que estos servicios son distintos de los esenciales para la comunidad, aunque las empresas encargadas de éstos puedan necesitar también de aquéllos; se describen con estrechez impropcedente —notoria si se compara el artículo 8.1 del proyecto con el artículo 6.7 del DLRT— como los propios de «empresas cuyo proceso productivo no permita una interrupción total de su actividad o en las que resulte necesario el mantenimiento de servicios de seguridad».

¹⁹ El precepto se refiere pesadamente en disyuntiva: excluido el despido «o la suspensión definitiva del servicio, conforme a lo previsto... en la normativa reguladora del régimen disciplinario de los funcionarios». Pero esta pesadez —que se añade a la impropiedad de su inclusión en una ley orgánica— derivada de la regulación de la huelga de los funcionarios gravita sobre otros muchos preceptos de Proyecto; obsérvese también en cuanto a éste, por cierto, la desaparición del personal «estatutario», aunque aquí también con seguridad debe ser incluido dentro del funcional.

3.^a La participación activa cualificada, exceso de participación activa, participación activísima o, en la letra del precepto, la de *los trabajadores cuya conducta en una huelga ilegal exceda de la participación activa en ella*, que pueden ser objeto de *cualquiera de las sanciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores*, esto es, de todas, más la de despido, de la que quedaban excluidos los participantes, activos no excesivos, también teniendo en cuenta *la gravedad de las consecuencias de la infracción* (art. 24.2).

Contra lo que pudiera parecer, no hay en estas distinciones novedad grande, ni siquiera en la distinción entre la participación activa simple y la participación activa cualificada. Los ejemplos que las jurisprudencias del Tribunal Supremo y del Tribunal Central de Trabajo han venido ofreciendo sobre el despido procedente de los participantes activos en una huelga ilegal, lo han sido de conductas a las que, si hubiera tenido que aplicarse el proyectado artículo 24, se habrían considerado —y es de imaginar que, en su caso, se seguirían considerando— como de «exceso de participación activa».²⁰

Sí hay novedad, en ambos números del artículo 24, en que la gravedad para la proporcionalidad de la sanción refiere, no al acto o conducta sancionable, no a la gravedad de la infracción, sino a «la gravedad de las consecuencias de la infracción», muy desafortunada innovación esta al hacer depender la sanción tanto para atenuarla como para agravarla, básicamente —no se debe entender que los demás no cuentan— de factores que pueden ser además externos, ajenos al móvil y aún con enlace casual con la conducta o acto. Bien es verdad que la gravedad de las consecuencias puede ser prevista y querida, o no obstar al actuar mismo.

SOBRE LOS PIQUETES

El artículo 7, número 1, dice que quienes convoquen la huelga y quienes participen en ella, *podrán de forma pacífica, efectuar publicidad de la huelga*, con lo que, de un lado, se garantiza el ejercicio del derecho fundamental del artículo 20.1.a) de la Constitución, y, de otra parte, al exigirse que «los pensamientos, ideas y opiniones [de los huelguistas sobre la huelga] se expresen y difundan» *de forma pacífica* limpia la publicidad de la coacción o amenazas que las formas violentas de difusión o expresión pueden implicar.

²⁰ Sobre este tema remito al Anexo IV, págs. 1053 a 1057 en la 13.^a ed., ALONSO OLEA-CASAS BAAMONDE: *Jurisprudencia sobre legalidad e ilegalidad de la huelga y participación en la misma*, y la denominada «doctrina [o «teoría»] gradualista» que en general la preside, y de la que continuamente hicieron uso el Tribunal Central de Trabajo y la Sala *de lo Social* del Tribunal; y de la que esta sigue haciendo (así, sentencia de 2 de noviembre de 1992 [Ar. 8873], considerandos 4.º y 5.º; con cita de la de 6 de febrero de 1990 [Ar. 830]).

Viene esto a cuento de que, como es sabido, en el artículo 496 del Código Penal, como modalidad del delito de amenazas y coacciones figura el de quienes «actuando con violencia o intimidación, en grupo o individualmente, de acuerdo con otros, obliguen a otras personas a iniciar o continuar una huelga, paro o cierre patronal» (el reo incurre en la pena de arresto mayor en su grado máximo y multa de cien mil a un millón de pesetas; siendo castigados con prisión menor, quienes actuando de la forma dicha, «fueren ajenos al conflicto o portaren armas o instrumentos peligrosos»).

Estos preceptos penales no están afectados en principio por el inciso del artículo 7, número 1, que se ha transcrito, reforzando además como queda, por el número 2 del propio artículo 7, según el cual se debe *en todo caso, respetar la libertad de trabajo de quienes no participen en la huelga*.

Sin embargo, el artículo 7 amplía lo que de forma pacífica se puede hacer, extendiéndolo a *realizar labores de extensión de la [huelga] en el ámbito de la convocatoria [y] evitar, utilizando medios conformes con esta Ley, las actuaciones ilegítimas contrarias al derecho de huelga*.

Como todas estas labores de extensión o de impedimento pueden realizarse por los piquetes, el equívoco, el problema o la cuestión, como se quiera llamar, está en si la amplitud de las conductas de alguna forma, difumina el supuesto de hecho del precepto penal, de por sí ya de aplicación real difícil, y consiguientemente obstaculiza la reacción del ordenamiento jurídico ante las conductas delictivas. Porque entre lo pacífico y lo violento —en el supuesto lo amenazante o lo coactivo— hay un difuso terreno intermedio, de calificación indecisa que el precepto proyectado no contribuye a precisar ni decidir, pese a que últimamente la jurisprudencia constitucional, vacilante antes, lo había intentado²¹.

SOBRE CUÁNDO ACABA LA HUELGA

Hay al respecto una cierta falta de realismo en el Proyecto, que incluso éste mismo de alguna forma reconoce.

Decir que la huelga acaba cuando acaba la huelga, es una perogrullada tan sólo aparente, si se toma la frase como expresiva de que el final de la huelga se produce cuando los huelguistas se reincorporan al trabajo que han suspendido.

Según el artículo 9.1 del proyecto, quienes han convocado la huelga pueden «en cualquier momento, acordar la terminación de la misma, desconvocándola», con lo que parecería como si de esta «desconvocatoria» necesariamente se siguiera la termi-

²¹ Ver, entre sí contradictorias, sentencias 2/1982, de 29 de enero (tomo I, referencia 8), y 254/1988, de 21 de diciembre (tomo VI, referencia 377). La superación de la contradicción en el auto de 9 de marzo de 1992 (en *Actualidad Aranzadi*, 22-3-92, págs. 4-5), que comento junto con la sentencia 8/1992, citada.

nación de la huelga. No es así, sin embargo, como con mucho más realismo reconoce el artículo 18, número 1, del proyecto: la suspensión de la realización del trabajo que el ejercicio del derecho de huelga implica, *terminará a partir del momento de la reincorporación efectiva al trabajo*.

Lo que quiere decir:

— Que, aunque no se «desconvoque», la huelga termina cuando vuelven a trabajar los huelguistas.

— Que, aunque se desconvoque, no concluye la huelga, si no hay «una reincorporación efectiva de los huelguistas», hasta que la haya.

Con lo cual se ve que algún sentido tiene, aparte de su aparente petición de principio, la afirmación de que la huelga acaba cuando acaba la huelga. O, como en alguna ocasión ha dicho el Tribunal Supremo, «necesariamente... [concluye la huelga] ... por la mera comparecencia de los trabajadores en el centro de trabajo para incorporarse a sus puestos»²².

SOBRE EL CIERRE PATRONAL

El Proyecto «primitivo», contenía también una regulación *Del cierre patronal* (rúbrica del antiguo título II, Capítulo I, que comprendía los artículos 35, 36 y 37). Esta regulación desaparece por completo en el Proyecto que se está estudiando; consiguientemente, la derogación por éste del DLRT *no* comprende los artículos 12 y 13, que son los que en él se dedican al cierre patronal.

No hay nada que oponer a la exclusión, precisamente por el carácter orgánico de la Ley en que parará el Proyecto. *Derecho fundamental y libertad pública* lo es, por su emplazamiento en la Constitución como quedó dicho, el derecho de huelga; no lo es el cierre patronal, constitucionalmente englobado dentro de *El derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo*, en el artículo 37, con el rango medio de *Derecho y deber del ciudadano*, no regulable por ley orgánica.

A la postre, lo mismo que el derecho de huelga de los funcionarios; sólo que respecto del cierre no se ha incurrido, como respecto de los funcionarios, en la cuando menos deficiencia técnica de incluir materia no orgánica en una ley orgánica.

* * *

También suprime el Proyecto de que se habla, respecto del primitivo, la previsión de sanciones para «quienes convoquen una huelga», importantísimo punto éste, cuyo comentario, que respecto del Proyecto sería comentar lo que en el mismo no existe, nos llevaría a extramuros de esta disertación.

²² Sentencia de la Sala de lo Social de 11 de octubre de 1990 (*Aranzadi*, 7544).

ALGÚN TEMA MENOR, APARENTEMENTE

El artículo 19, número 1, párrafo segundo, del Proyecto dice que no serán consideradas *faltas de asistencia* [las «debidas a la participación en huelga legal»] *a efectos de la percepción de los complementos salariales relacionados con la asistencia o la asiduidad*. Hay que suponer que los complementos en cuestión son mensuales o anuales y no que van ligados directa e inmediatamente a cada día de trabajo.

Por cierto que con una cierta ingenuidad se hace la salvedad «*salvo que* en la negociación colectiva se haya dispuesto otra cosa», esto es, la privación de los complementos. Pero prevención de similar ingenuidad, aparece para que no se suspenda la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante la huelga, por salarios durante ésta por hipótesis inexistentes, *salvo que* esta cotización se efectúe previa suscripción de un convenio especial en los términos previstos en la normativa de Seguridad Social.

Por cierto, también el artículo 19, ahora en el párrafo 1.º del núm. 1 se dice, consagrando jurisprudencia constante, que el ejercicio del derecho de huelga, esto es, los períodos de suspensión del contrato por huelga legal, no afectan *al disfrute y retribución del período de vacaciones legal o convencionalmente establecido*. Pero sin hacer la salvedad, también consagrada jurisprudencialmente de que la no afectación del período vacacional por la huelga, reza respecto de la huelga de breve duración, no si ésta «tiene duración tan excesiva que convierta en irrazonable la solución»²³.

ADDENDA

El Proyecto de Ley sobre el que ha versado la disertación fue remitido por el Congreso al Senado, y tuvo en éste la tramitación consiguiente, que dio lugar a los correspondientes textos. Enlazando con la enumeración de éstos hecha al principio, los textos son:

5.º Texto remitido por el Congreso de los Diputados (reaparece en la publicación del Senado el texto numerado 4.º de las publicaciones del Congreso).

6.º Informe de la Ponencia «designada en el seno de la Comisión Constitucional» del Senado.

7.º Dictamen de la Comisión Constitucional del Senado.

²³ La jurisprudencia sobre la regla general y la excepción en ALONSO OLEA-CASAS BAAMONDE: *Derecho del Trabajo*, ed. 1993, pág. 961, nota 92. En págs. 960 a 969 se estudian los efectos de la huelga conforme al DLRT, y en las notas 88 a 116 se recoge una selección de la muy abundante jurisprudencia sobre ellos.

8.º «El Pleno del Senado en su sesión del día 1 de abril de 1992, ha aprobado el dictamen de la Comisión... sin introducir modificaciones al mismo»²⁴.

En ninguno de ellos hay, salvo lo que se dirá en seguida, modificación importante respecto del Informe de la Ponencia de la Comisión Constitucional de éste, que siguió presidiendo hasta el final, la tramitación del Proyecto de Ley.

La salvedad a la que me he referido, consistió en la aceptación por la Comisión de una enmienda al artículo 7, núm. 3, según la cual la permanencia en los locales de la empresa de los trabajadores en huelga, se limita a los «pertenecientes a la plantilla de la empresa». La perplejidad deriva de pensar que por alguien pudiera haberse pensado que la redacción primitiva autorizaba a «permanecer en los locales de la empresa» a los trabajadores que no pertenecieran a la misma.

Lo más importante de estas adiciones sin embargo, no está en la forma como se ha completado la narración de la historia parlamentaria del proyecto, sino en como ésta quedó truncada al disolverse el Congreso de los Diputados y el Senado y convocarse nuevas elecciones por el Real Decreto 534/1993, de 12 de abril, que entró en vigor «el mismo día de su publicación en el BOE», ocurrida al siguiente día 13.

Como es sabido, «disuelto el Congreso de los Diputados... quedarán caducados todos los asuntos pendientes de examen y resolución por la Cámara» (artículo 207 del Reglamento de Congreso, en lo que aquí importa) y, «cuando el Senado sea disuelto... quedarán caducados todos los asuntos pendientes de examen y resolución por el mismo» (disposición adicional 1.ª del Reglamento del Senado, también en lo que aquí importa).

Caducado, por consiguiente, quedó el Proyecto de Ley de Huelga.

Según nuestras informaciones, officiosas, sobre el Proyecto —la noticia de cuya remisión, por el Senado al Congreso, se habrá apreciado, lleva la misma que el Decreto de disolución de ambos— hubiera decidido una deliberación y voto final a celebrar el día 29 de abril de 1993, en el Congreso; lo que no llegó a ocurrir por la disolución.

Habrà —si lo hay; y esporádicamente aparecido de cuando en cuando hasta hoy (28-9-1993) indicios de que tal pudiera ser el caso— un nuevo Proyecto de Ley de Huelga, con toda su nueva e íntegra tramitación, en la nueva legislatura. Y este en su caso será el momento para ver si sigue habiendo tiempo y humor para un comentario

²⁴ *Boletín Oficial de las Cortes Generales, Senado* (IV Legislatura; Serie II, Proyectos de ley):

— El 5.º, en n.º 109 (a), de 24 de febrero de 1993.

— El 6.º, en n.º 109 (e), de 23 de marzo de 1992.

— El 7.º, en n.º 109 (f), de 29 de marzo de 1993.

— El breve n.º 109 (g), de 12 de abril de 1993, tras lo que queda citado, informa que «las enmiendas aprobadas por el Senado (las de su Comisión de Constitución acopladas sin modificación ni adición por su Pleno) han sido remitidos al Congreso de los Diputados» a los efectos del artículo 90.2 de la Constitución.

de este tipo que, en lo que al Proyecto examinado toca, apenas sirve sino como estudio histórico sobre algo que fue, un Proyecto, y que no llegó a su culminación, una Ley.

Con seguridad es pretencioso en extremo decir que las observaciones hechas quizá puedan servir para un proyecto futuro, si llegara a haberlo; en cualquier caso, es claro que no fue tal la intención de esta disertación, hecha cuando no había la menor sospecha ni se tenía la menor noticia por el disertante de que el proyecto, entonces presente, se encaminaba a su frustración.

* * *

Para concluir: el día 6 de junio de 1993, para el que «se convocan [las] elecciones en ambas Cámaras» en el artículo 2.º del Real Decreto 534/1993, es domingo; si pongo esta nota final es porque el tema del día de las elecciones y consultas populares fue objeto de otra disertación mía en Junta ordinaria de esta Casa²⁵.

* * *

Se me ha indicado con razón que la utilidad de estas páginas sería mucho mayor si fuera acompañadas por el texto del Proyecto al que se refieren. La indicación queda aceptada con el *Anexo* que sigue.

²⁵ «Tiempo para votar y quien lo haya de pagar», Junta ordinaria del día 21 de noviembre de 1990, publicada en los *Anales*, año XLIII, n.º 68, págs. 169-172, con el mismo título, ampliada la disertación, en libro publicado en CIVITAS, Madrid, 1992. Por cierto: el Anexo II de este libro contenía los *considerandos* de la sentencia del Tribunal Supremo (Sala especial del art. 61, Ley Orgánica del Poder Judicial) de 20 de diciembre de 1990, por entonces no publicada en *Aranzadi*, donde por fin ha aparecido, con retraso infrecuente, en 1992 (n.º 43 del «Repertorio de Jurisprudencia», noviembre 1992, referencia 9.164).

ANEXO*

PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE HUELGA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El artículo 28 de la Constitución Española, tras reconocer en su apartado 1 el derecho a la libre sindicación, configura en su número 2 como derecho fundamental el derecho a la huelga por medio de la siguiente fórmula: «Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad».

El desarrollo del apartado 1 de este artículo 28 se efectuó por medio de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Para continuar, y así completar, el desarrollo de la Constitución Española en materia de relaciones laborales se hace necesario desarrollar el apartado 2 del citado artículo 28 del texto constitucional, por medio de una Ley Orgánica. De esta forma se dará fin a la actual situación de regulación de un derecho, reconocido en la Constitución como fundamental por medio de una norma anterior a la propia Constitución Española, como es el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo; esta situación ha motivado la necesidad de múltiples sentencias del Tribunal Constitucional dirigidas a trazar el perfil constitucional del derecho de huelga, significadamente la 11/1981, de 8 de abril, que declaró la inconstitucionalidad de diversos preceptos del citado Real Decreto-Ley 17/1977 e indicó en qué sentido había que interpretar otros artículos de esta norma para poder aplicarlos de forma ajustada a los criterios constitucionales.

II

El derecho de huelga constituye una de las manifestaciones básicas de la actividad sindical que se refleja en el artículo 7 del Título Preliminar de la Constitución Española, y, más en general, es un derecho subjetivo fundamental de los trabajadores, que exige, conforme al

* Reproduce este *Anexo* el texto de la última versión del *Proyecto* [caducado] de *Ley Orgánica de Huelga*, contenido en el informe que la Comisión de Constitución del Senado elevó al Pleno del mismo el 25 de marzo de 1993 (publicado en: *Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Senado, IV Legislatura, serie II, núm. 109 (f), 29-3-1993, pp. 49 a 60). El texto fue aprobado por el Pleno, «en su sesión del día 1 de abril de 1993... sin introducir modificaciones en el mismo... [y]... remitido al Congreso de los Diputados», por resolución del Presidente del Senado de 12 de abril de 1993 (*Boletín...*, núm. 109 (g), 12-4-1993, p. 65).

artículo 81 de la Constitución, su regulación por medio de una Ley Orgánica. Este valor constitucional del derecho de huelga, no del todo frecuente en los países de nuestro entorno, supone un reconocimiento en el máximo nivel legislativo de lo que este derecho tiene de instrumento de defensa de los intereses de los trabajadores. De ahí la coherencia de la promulgación de una norma como esta Ley, con el objetivo que, para los Poderes Públicos, se recoge en el artículo 9.2 de la Constitución de promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

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

III

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

En la regulación de la huelga con carácter general la Ley contempla los distintos aspectos que configuran el régimen jurídico de este derecho, y así, significativamente, se regulan: la definición y el ámbito subjetivo del derecho individual de huelga, que incluye a trabajadores por cuenta ajena y funcionarios públicos, los efectos de la huelga sobre el contrato de trabajo o la relación de servicio de los funcionarios, las facultades que comprende el ejercicio colectivo del derecho, los mecanismos de tutela jurídica, tanto para el ejercicio individual como colectivo del derecho, la descripción de los supuestos de ilicitud, así como las responsabilidades derivadas de las conductas fuera del campo de protección de la norma.

IV

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

De ahí que los principales objetivos que en el desarrollo de la Constitución en materia de huelga deben perseguirse son, de un lado, el dotar de las suficientes garantías al ejercicio por los trabajadores y sus representantes de un derecho fundamental como es el de huelga y, de

otro lado, el establecer en la Ley los procedimientos y criterios que permitan que esta tutela del derecho de huelga sea compatible con la tutela de los legítimos derechos del conjunto de los ciudadanos, tratando de evitar o, al menos, de reducir los efectos negativos de estas situaciones de conflicto entre derechos constitucionales.

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

Para ello se plantea un nuevo modelo de fijación de servicios mínimos con el que se favorece, en primer lugar, la creación de un marco estable de carácter sectorial, aplicable ante cualquier situación de huelga y elaborado sin la presión que supone la presencia inmediata del conflicto. Al mismo tiempo se concede un amplio espacio de participación a los interlocutores sociales en la fijación de estos servicios mínimos, llegándose en esta participación, significadamente la de los Sindicatos, al máximo grado compatible con el ejercicio por los Poderes Públicos de sus responsabilidades últimas con respecto a los ciudadanos, dado el papel de estos poderes de garantes del ejercicio de los derechos de los ciudadanos, que se verán dañados sin un mínimo funcionamiento de estos servicios esenciales.

Dado el importante papel que en este nuevo modelo de fijación de servicios mínimos se concede a los agentes sociales, dependerá en gran medida de la capacidad de éstos de alcanzar fórmulas satisfactorias de garantía de los servicios mínimos, el que el papel hasta ahora exclusivo de la Autoridad Gubernativa pase a convertirse en una última facultad de sustitución de los acuerdos cuando éstos no se alcancen.

CAPÍTULO I

Del derecho de huelga, su titularidad y contenido

Artículo 1.º

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

Artículo 2.º

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

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

3. El contenido individual del derecho de huelga comprende la participación voluntaria en cuantas actividades preparatorias o de desarrollo de la huelga se lleven a cabo, la adhesión a una huelga ya convocada y la decisión de dar por terminada la propia participación en la misma.

Artículo 3.º

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

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

- a) Las organizaciones sindicales más representativas.
- b) Las restantes organizaciones sindicales que tengan presencia en el ámbito de la huelga.
- c) Los órganos de representación regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afectados por un conflicto, cuando así lo decida la mayoría de los mismos, en los términos del artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.º

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

2. No obstante, los convenios colectivos y los Acuerdos y Pactos de los funcionarios podrán establecer, como cláusula obligacional con el alcance que las partes determinen, el compromiso de no recurrir a la huelga durante el período de vigencia de los mismos.

Artículo 5.º

1. Son ilegales:

- a) Las huelgas que tengan por objeto subvertir el orden constitucional.
- b) Las huelgas que tengan por objeto alterar lo pactado en un convenio colectivo, Acuerdo o Pacto de los Funcionarios, durante su vigencia, así como lo establecido en Laudo Arbitral. No se entenderá que la huelga tiene este objeto cuando su motivación sea reclamar una interpretación del convenio, el cumplimiento de lo estipulado o se reivindicquen aspectos no contenidos en aquél.
- c) Las huelgas en las que las facultades colectivas previstas en el artículo 3.1 se hayan ejercitado ignorando o infringiendo deliberada y gravemente el régimen legal o convencionalmente establecido para su realización o el específicamente prevenido para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

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

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

CAPÍTULO II

Del ejercicio del derecho de huelga

Artículo 6.º

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

Una copia del escrito de convocatoria será remitido, a efectos de conocimiento, a la Autoridad Laboral o, en el caso de huelga en las Administraciones Públicas, a la Autoridad Gubernativa.

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

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

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

Artículo 7.º*

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

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

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

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

* Los pasajes en *cursiva* corresponden a las modificaciones introducidas por el Senado

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

Artículo 8.º

1. En aquellas empresas cuyo proceso productivo no permita una interrupción total de su actividad o en las que resulte necesario el mantenimiento de servicios de seguridad, convocada la huelga y durante el período de preaviso, deberán acordarse servicios de mantenimiento. A tal efecto, el empresario o la administración pública responsable del servicio y los representantes de los trabajadores, deberán negociar el establecimiento en cada centro de trabajo que lo precise de las medidas imprescindibles para garantizar la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, el mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones y materias primas, o la ulterior reanudación del trabajo, incluyendo la determinación de los trabajadores idóneos para ocupar los correspondientes puestos de trabajo.

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

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

Artículo 9.º

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

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

Artículo 10

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

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

3. El laudo arbitral será dictado, previa audiencia de las partes, en el plazo máximo de tres días a partir de la designación del árbitro o árbitros, deberá resolver todas las discrepancias motivadoras de la huelga, tendrá los efectos de Convenio Colectivo y fijará su duración que no será superior a un año.

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

CAPÍTULO III

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

Artículo 11

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

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

1.º La sanidad y la higiene pública.

2.º La defensa, la seguridad pública y la protección civil.

3.º El pago de las prestaciones públicas de protección social, así como los servicios sociales en cuanto fuesen necesarios para la vida o la salud.

4.º La protección del medio ambiente en los supuestos de riesgo.

5.º Los servicios funerarios.

6.º La ordenación del tráfico y los transportes públicos terrestres de viajeros, regulares y colectivos.

7.º Los transportes de pasajeros aéreos y marítimos y, en especial, el tráfico con las Islas Canarias, Islas Baleares, Ceuta y Melilla, que además asegure el suministro de productos imprescindibles para el abastecimiento de la población en esos territorios.

8.º El transporte y la distribución de mercancías de primera necesidad.

9.º Los servicios públicos de telecomunicación, postales y telegráficos.

10. Los servicios informativos de la radio y la televisión públicas.

11. Los suministros de energía eléctricos, agua, gas y combustibles para las usos domésticos, de locomoción o para otras actividades comprendidas en este artículo.

12. La educación en lo relativo a la evaluación de conocimientos para la superación de cursos, niveles, ciclos o grados oficialmente reconocidos.

13. La administración de justicia en lo referente a actuaciones concernientes a la libertad y seguridad de las personas.

14. Las instituciones penitenciarias.

15. Las aduanas, por lo que hace a prevención sanitaria y al control de animales y mercancías perecederas.

16. La ejecución por las Administraciones Públicas de actividades no recogidas en anteriores números de este apartado, cuando su prestación resulte indispensable e inaplazable para la atención de los ciudadanos y tenga relación con alguno de los derechos y libertades referidos en el apartado 1 de este artículo.

17. El ejercicio de sus funciones por los Poderes Públicos constitucionales.

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

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

Artículo 12

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

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

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

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

Artículo 13

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

2. A tal efecto, serán partes en la negociación las administraciones públicas responsables del servicio y las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, las más representativas de Comunidad Autónoma, en su ámbito territorial específico o en el de todo el Estado, y las que gocen de representatividad en el ámbito correspondiente. En los sectores en que existan empresas prestadoras del servicio, éstas, directamente o a través de la representación que corresponda cuando su número así lo requiera, estarán presentes en la negociación a los efectos de contribuir a concretar la organización técnica de las prestaciones que garanticen el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

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

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

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

4. Los acuerdos a que se refieren los números anteriores deberán establecer la duración indefinida de los mismos y los sistemas de denuncia para su modificación o sustitución, que deberán fijar un preaviso mínimo de seis meses.

Estos Acuerdos deberán especificar, con precisión y como mínimo:

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

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

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

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

* El pasaje en *cursiva* corresponde a modificación introducida por el Senado.

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

Artículo 14

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

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

3. Las Normas sustitutorias, cuyo contenido deberá ajustarse a lo establecido en el artículo 13.4 de esta Ley, tendrán vigencia mientras no se alcance un Acuerdo en los sectores o empresas a los que afectan.

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

Artículo 15

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

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

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

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

Artículo 16

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

Artículo 17

1. Se crea, en el ámbito de la Administración del Estado, una Comisión de Mediación, formada por cinco miembros nombrados por el Gobierno de la Nación, teniendo en cuenta las propuestas que formulen los integrantes de la negociación de los Acuerdos, en el indicado ámbito, referidos en el artículo 13.2 de esta Ley.

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

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

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

3. La Comisión de Mediación será dotada, *en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, de los medios personales y materiales necesarios para el desarrollo de sus funciones*.

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

4. Son funciones de la Comisión de Mediación:

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

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

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

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

* Las *cursivas*, modificación del Senado.

CAPÍTULO IV

De los efectos del ejercicio del derecho de huelga

Artículo 18

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

2. En tanto dure la huelga, los trabajadores que participen en ella no podrán ser sustituidos por otros trabajadores no vinculados a la empresa en la fecha de declaración de la huelga, sin perjuicio de lo previsto en los artículos 8 y 16 de esta Ley.

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

Artículo 19

1. El ejercicio del derecho de huelga, salvo que se trate de los trabajadores ocupados en los servicios a que se refieren los artículos 8 y 16 de la presente Ley, comporta la pérdida de las retribuciones correspondientes al período de huelga, incluidas las partes proporcionales de otras retribuciones derivadas del mismo. Dicho ejercicio no afectará, sin embargo, a la maduración de los derechos de antigüedad ni al disfrute y retribución del período de vacaciones legal o convencionalmente establecido.

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

2. El trabajador en huelga, mientras dure su participación, permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social quedando suspendida la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador, salvo que esta cotización se efectúe previa suscripción de un convenio especial en los términos previstos en la normativa sobre Seguridad Social.

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

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

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

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

CAPÍTULO V

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

Artículo 20

1. Corresponde al Orden Jurisdiccional Social conocer todas las pretensiones que se promuevan como consecuencia de la aplicación de esta Ley, salvo las específicamente exceptuadas en el número 2 de este artículo.

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

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

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

Artículo 21

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

Artículo 22

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

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

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

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

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

Artículo 23

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

Artículo 24

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

La presente Ley no es de aplicación a los miembros de las Fuerzas Armadas, los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, ni a los Jueces, Magistrados y Fiscales mientras se hallen en activo, los cuales se regirán por su normativa específica.

Segunda

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En tanto no estén vigentes los Acuerdos o Normas Sectoriales de garantía de los servicios esenciales previstos en el artículo 14 de esta Ley, y sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Derogatoria, la determinación de las concretas medidas que resulten necesarias para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad ante una determinada convocatoria de huelga se ajustará al siguiente procedimiento:

a) En los tres días siguientes a la comunicación de la huelga, los convocantes de la misma deberán negociar con el empresario o la autoridad administrativa responsable del servicio, o, en su caso, con las organizaciones empresariales, las medidas a adoptar para el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, así como la determinación de los trabajadores que habrán de atender las actividades correspondientes.

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

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

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

d) El empresario, en el plazo máximo de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación de la indicada Resolución, y en base a las medidas que se concreten en la misma, deberá determinar los trabajadores que habrán de atender los correspondientes servicios, previo informe de los representantes de los trabajadores y conforme al criterio de designar a los trabajadores que habitualmente atenderían estos servicios. La determinación de los trabajadores que se hubiera realizado se comunicará, en el plazo de las veinticuatro horas siguientes, a la Autoridad Gubernativa, así como a los trabajadores afectados y a sus representantes legales.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados el Capítulo I del Título I, el artículo 16 y las Disposiciones Adicionales Primera y Segunda del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, así como cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley.

Los Reales Decretos y restantes normas sobre prestación de servicios mínimos dictados al amparo del artículo 10 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, continuarán en vigor hasta tanto se promulguen los Acuerdos o Normas sustitutorias de éstos que afecten al ámbito de dichos Reales Decretos o normas. En todo caso, transcurridos dieciocho meses desde la vigencia de esta Ley se entenderán derogados.