

16. EL CONFLICTO COLECTIVO

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS)

El conflicto colectivo es un procedimiento judicial especial, de carácter urgente y preferente, mediante el cual se resuelven las discrepancias de naturaleza laboral que surgen entre la empresa o empresas y un grupo genérico de personas trabajadoras, o incluso la totalidad de la plantilla, cuando dichas discrepancias afectan a intereses generales y no meramente individuales.

El objeto del conflicto colectivo puede versar sobre la interpretación o aplicación de:

- una norma estatal,
- un convenio colectivo,
- un acuerdo colectivo,
- o una decisión, práctica o actuación empresarial con efectos generales.

Se trata, por tanto, de un proceso orientado a fijar una interpretación común y vinculante, que posteriormente será aplicable a las situaciones individuales concretas.

El conflicto colectivo se regula fundamentalmente en los artículos 153 a 162 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Conflicto colectivo y derecho de huelga

El procedimiento de conflicto colectivo es incompatible con el ejercicio del derecho de huelga. No obstante, esta incompatibilidad no es absoluta:

- Si la huelga ya ha sido convocada, las personas trabajadoras pueden desistir de la misma y optar por someter la controversia al procedimiento de conflicto colectivo.
- Si el conflicto colectivo se inicia a instancia de la empresa y durante su tramitación las personas trabajadoras ejercen el derecho de huelga, el procedimiento judicial queda suspendido y se archivan las actuaciones.

Esta regulación busca evitar la coexistencia de dos vías de presión o resolución simultáneas sobre un mismo conflicto, garantizando la seguridad jurídica.

LEGITIMACIÓN Y CAPACIDAD PROCESAL

Concepto general

La legitimación hace referencia a quiénes están habilitados legalmente para intervenir en el proceso de conflicto colectivo como parte demandante (legitimación activa) o como parte demandada (legitimación pasiva). La capacidad procesal se refiere a la aptitud para comparecer válidamente en juicio.

Dado el carácter colectivo del procedimiento, la ley establece un sistema de legitimación específico, vinculado a la representatividad y al ámbito del conflicto.

Legitimación activa

Están legitimados para promover un conflicto colectivo:

- a) Los sindicatos y las asociaciones empresariales, siempre que su ámbito de actuación sea igual o más amplio que el del conflicto planteado. Esta legitimación se fundamenta en su función constitucional de defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios.
- b) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de las personas trabajadoras (comités de empresa, delegados de personal o secciones sindicales), cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.
- c) Las Administraciones públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto, así como los órganos de representación del personal laboral a su servicio, cuando el conflicto afecte a personal laboral del sector público.
- d) En determinados supuestos, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) y los sindicatos representativos de estos, para el ejercicio de acciones colectivas relacionadas con su régimen profesional.

No se exige que las personas trabajadoras afectadas estén individualmente identificadas, bastando con que el colectivo sea genérico y determinable.

Legitimación pasiva

La legitimación pasiva corresponde a:

- la empresa o empresas afectadas,
- las asociaciones empresariales,
- las Administraciones públicas empleadoras,
- o, en su caso, los sindicatos u órganos de representación cuando sean responsables de la decisión, acuerdo o práctica impugnada.

Es esencial que la parte demandada tenga capacidad real de cumplir lo que se derive de la eventual sentencia.

ÓRGANO JUDICIAL COMPETENTE

La competencia para conocer del conflicto colectivo depende de su ámbito territorial:

- Juzgados de lo Social: cuando el conflicto afecta a un ámbito territorial inferior al de una Comunidad Autónoma.
- Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia: cuando el conflicto se extiende al ámbito de una Comunidad Autónoma.
- Sala de lo Social de la Audiencia Nacional: cuando el conflicto supera el ámbito autonómico.
- Sala de lo Social del Tribunal Supremo: para conocer de los recursos que procedan.

Esta distribución busca garantizar una resolución coherente con el alcance real del conflicto.

PROCEDIMIENTO Y TRAMITACIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO

Intentos previos obligatorios

Antes de acudir a la vía judicial, es obligatorio intentar mecanismos previos de resolución, salvo en supuestos legalmente exceptuados.

Comisión Paritaria del convenio colectivo

Cuando el conflicto verse sobre la interpretación o aplicación de un convenio colectivo, y este prevea la intervención de una Comisión Paritaria, será obligatorio acudir previamente a dicho órgano.

La Comisión Paritaria actúa como un mecanismo interno de resolución y su intervención tiene como objetivo evitar la judicialización innecesaria del conflicto.

Conciliación o mediación previa

Con carácter general, es obligatorio acreditar que se ha intentado la conciliación o mediación previa, normalmente ante:

- el servicio administrativo correspondiente (por ejemplo, el Tribunal Laboral, SMAC u órgano autonómico equivalente),
- o los sistemas autónomos de solución de conflictos previstos en acuerdos interprofesionales.

La demanda judicial debe ir acompañada de certificación acreditativa de este intento.

Reclamación previa

En los conflictos que afecten a Administraciones públicas, puede ser exigible

la reclamación administrativa previa, conforme a la normativa aplicable al personal laboral del sector público.

Demanda judicial

El procedimiento se inicia mediante demanda dirigida al juzgado o tribunal competente, que deberá contener, además de los requisitos generales:

- la designación genérica de las personas trabajadoras y empresas afectadas,
- una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos,
- y las pretensiones concretas que se ejercitan.

La interposición de la demanda interrumpe la tramitación de las reclamaciones individuales que tengan el mismo objeto, hasta que la sentencia del conflicto colectivo adquiera firmeza.

Señalamiento y sentencia

Admitida la demanda:

- el juicio se señalará dentro de los 5 días siguientes (plazo no vinculante),
- y la sentencia debería dictarse en los 3 días posteriores a la celebración del juicio (también no vinculante).

La sentencia tiene eficacia general, vinculando a todas las personas trabajadoras y empresas incluidas en el ámbito del conflicto, y sirve de base para resolver posteriormente las reclamaciones individuales.

OTROS MEDIOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Distintos, sucesivos o yuxtapuestos al proceso judicial, existen otros mecanismos de resolución de conflictos colectivos, entre los que destacan:

Conciliación

Intervención de un tercero neutral que facilita el acercamiento de posturas, sin imponer una solución.

Mediación

El mediador formula una propuesta de solución, que puede ser aceptada o rechazada por las partes.

Arbitraje

Las partes se someten voluntariamente a la decisión de un árbitro, cuyo laudo tiene eficacia similar a una sentencia.

Estos mecanismos, especialmente relevantes en el ámbito sindical, permiten soluciones más ágiles, favorecen el diálogo social y pueden evitar la escalada del conflicto