

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo

BOE, nº 58, de 9 de marzo

La regulación de las relaciones de trabajo en nuestro Derecho vigente, responde a una concepción política intervencionista que, evidentemente, ha propiciado toda una larga etapa de importantes avances sociales.

El nuevo marco político hacia el que aceleradamente discurre la Nación, aconseja una profunda reforma normativa, inspirada en el principio de liberalización de las relaciones de trabajo, en consonancia con los sistemas jurídicos imperantes en los países de Europa Occidental de nuestro mismo contexto cultural.

A ello obedece el conjunto de normas que integran el presente Real Decreto-ley, que aborda los aspectos institucionales de inaplazable actualización, sin desconocer la necesidad de completar su configuración en consonancia con el desarrollo del proceso de reforma de las estructuras sindicales.

I. La Huelga

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

La huelga, como fenómeno social, que durante años había constituido delito, pasaba a una etapa de libertad.

La trascendencia del nuevo sistema aconsejaba, por razones de elemental prudencia, tanto el establecimiento de un procedimiento riguroso para la legítima utilización de tal recurso, como la fijación de determinadas limitaciones.

Así la huelga ni podía exceder el ámbito de la Empresa, ni podía tener lugar, por razones de solidaridad, ni afectar a Empresas encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad.

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

Congruentemente con ello se suprime en la nueva regulación la fase previa de obligatoria y oficial negociación; son los trabajadores quienes podrán

Martxoaren 4ko 17/1977 Errege Lege-dekretua, Lan-harremanei buruzkoa

EAO, 58. zk., martxoaren 9koa

Indarrean dagoen Zuzenbidean, lan-harremanean arauketa politika esku-hartzailearen ondorioa da. Hain zuzen ere, politika horrek aurrerapauso nabarmenez beteriko aro luzea ekarri du gizarte-arloan.

Nazioak gero eta hurbilago du esparru politiko berria, eta, ondorenez, komeni da arautegia sakon eraldatzea, lan-harremanean askatasun-printzipioan oinarrituta, Mendebaldeko Europan, gure kulturako herrialdeetan nagusi diren sistema juridikoekin bat etortzeko.

Ildo horretatik doa, joan ere, errege lege-dekretu hau osatzen duen arau-multzoa. Bada, ikuspegi instituzionalaren aldetik, luzaezinak diren eguneratzeei ekin zaie, baina horien edukia osatzeko premia ahaztu gabe. Hain zuzen, eduki hori osatzeko kontuan hartu behar da sindikatu-egiturak eraldatzeko prozedurak duen garapena.

I. Greba

Maiatzaren 22ko 5/1975 Errege Lege-dekretua, Langatazka kolektiboen arauketari buruzkoa, garrantzitsua izan zen lan-legeriaren bilakaera historikoan, grebara jotzea legitimatu baitzuen, lege-testuak ezarri eduki- eta forma-betekizunak betetzeko.

Grebak, urte askotan delitu gisa hartutako gizarte-fenomenoa, askatasun-aro batera iragan zuen.

Sistema berriaren garrantziak komenigarri egiten zuen, zuhurtziazko arrazoiak zirela bide, greba legitimora jotzeko prozedura zorrotza ezartzea, eta horretarako muga batzuk zehaztea.

Hartara, grebak ezin gaindi zezakeen enpresa-esparrua, ezin zitzakeen elkartasun-arrazoiak oinarri izan, eta ezin zitzakeen ukitu zerbitzu publikoak edo premia ageri eta luzaezinezko zerbitzuak emateko enpresak.

Baldintza horiek, eta azkenaldiko aldaketa politikoek areagotutako gizarte-dinamikak agerian jarri dute indarreko arauak ordeztzeko beharrezana. Egin-eginean ere, arau berriek greba-eskubidea jaso behar dute, greba-eskubidea egikartzeko prozedura arindu behar dute, eta, gizartearen garrantzi handiagoa duten interesak babesteko, greba-eskubidearen mugak ere ezarri behar dituzte.

Horren ondorioz, arauketa berrian ezabatu egin da aurretiaz egin beharreko negoziazio nahitaezko eta ofiziala; langileek erabakiko dute hitzartutako

© Lege-testu guztien itzulpena eta lan honetako aurkibide analitikoak:

F. Javier Arrieta Idiakez, Anjel Lobera Revilla, Andres Urrutia Badiola eta Esther Urrutia Idoiaga.

© Deustuko Unibertsitatea. Euskal Gaien Institutua

© IVAP/HAEeko Itzultzaile Zerbitzu Ofiziala

decidir, sin necesidad de apurar otras instancias, el cuándo de la cesación concertada de trabajo, subsistiendo, como es obvio, la necesidad del preaviso.

En el aspecto sustantivo se resaltan como modificaciones más trascendentes: El reconocimiento de la posibilidad de huelga de Empresas encargadas de servicios públicos, lo que conlleva la necesaria modificación del artículo 222 del Código Penal.

Al enunciar taxativamente los supuestos de ilicitud, se presupone, salvo en ellos, la licitud de la huelga.

El reconocimiento del comité de huelga como órgano de representación de los trabajadores en conflicto.

La regulación de los efectos de la huelga en la relación jurídica de la Seguridad Social.

El cierre patronal, sólo válido el de respuesta, no precisa de autorización administrativa, lo que supone la atribución a la jurisdicción laboral del enjuiciamiento de la licitud o ilicitud del mismo y de sus efectos.

II. Conflictos Colectivos

El reconocimiento del derecho de huelga y la agilización del procedimiento para su ejercicio, suprimiendo el trámite previo de oficial y necesaria negociación, conlleva la total derogación del Decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo, que contiene no sólo la normativa aplicable a la huelga laboral en el mismo consagrada, sino también el procedimiento de solución, por arbitraje estatal, de los Conflictos Colectivos de Trabajo.

Ello aconseja la autónoma regulación de este último procedimiento, el que debe mantenerse cuando las partes deseen utilizar tal medio de solución.

III. Convenios Colectivos de Trabajo

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

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

lanuztea noiz egin, inolako auzialditik igaro beharrik gabe, baina, zentzuzkoa denez, eutsi egingo zaio aurreabisua eman beharri.

Edukiaren ikuspuntutik, honako hauek dira aldarazpen nabarmenak: Zerbitzu publikoetako enpresei greba egiteko aukera aitortzea, nahitaez Zigor Kodearen 222. artikulua aldaraztea dakarrena.

Zilegi ez diren kasuak zehatz-mehatz zehaztu direnez, kasu horietan izan ezik, greba zilegi dela uste izatea.

Greba-batzordea aitortzea, gatazkan dauden langileen ordezkari-organoa gisa.

Greba Gizarte Segurantzaren harreman juridikoetan dituen ondoreak arautzea.

Ugazabek enpresa ixteko ez da behar administrazio-baimenik, baina soilik erantzun-izaerako ixteak onartzen dira. Beraz, lan-jurisdikzioaren eskumena da, enpresa ixtea eta horren ondoreak zilegiak diren ala ez erabakitzea.

II. Gatazka kolektiboak

Greba-eskubidea aitortzeagatik eta, aurretiazko negoziatio ofizial eta nahitaezkoaren izapidea ezabatzean, eskubide hori egikaritzeko prozedura arintzeagatik, erabat indargabetu da maiatzaren 22ko 5/1975 Lege-dekretua, Lan-gatazka kolektiboak arautzeari buruzkoa, eta lan-izaerako grebari aplikatu beharreko arauketaz gain, lan-gatazka kolektiboak estatuko tartekaritzaren bidez konpontzeko prozedura jaso duena.

Horren ondorioz, komeni da azken prozedura hori modu autonomoan arautzea; izan ere, prozedura horri eutsiko zaio, alderdiek gatazka konpontzeko bide hori erabili nahi dutenean.

III. Laneko hitzarmen kolektiboak

Greba-eskubidea aitortzeak aldi berean dakar indarrean dagoen abenduaren 19ko 38/1973 Legea, Laneko Sindikatu-izaerako Hitzarmen Kolektiboari buruzkoa, aldaraztea, lege horren xedeak harmoniza daitezen sortutako egoera berriarekin.

Greba legitimatzeak, lan-izaerako erreibindikazio kolektiboak aurrera ateratzeko ekintza gisa, eta hitzarmena gizarte-bakerako benetako tresna dela ulertzeak eragin dute, batetik, eta modu orokorrean, hitzarmen berria ezartzeko ezintasuna, esparru bereko zein desberdineko hitzarmena indarrean dagoela, eta, bestetik, negoziatioak irau bitartean, greba baimentzea, xedapen honetan gatazkak konpontzeko jaso diren beste bide batzuk gorabehera; Nahitaezko Tartekaritza Erabakia ezabatzea, lan-izaerako harreman kolektiboen esparrua askatuz; eta salaketarik ezaren ondoriozko luzapenetan gehitze automatikoa ezabatzea.

© Lege-testu guztien itzulpena eta lan honetako aurkibide analitikoak:

F. Javier Arrieta Idiakez, Anjel Lobera Revilla, Andres Urrutia Badiola eta Esther Urrutia Idoiaga.

© Deustuko Unibertsitatea. Euskal Gaien Institutua

© IVAP/HAEEko Itzultzaile Zerbitzu Ofiziala

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

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

Es de señalar que este cambio en el sistema normativo de las condiciones mínimas de trabajo por ramas o sectores de actividad no comporta la derogación de las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales en vigor, que han de subsistir hasta que en los nuevos Convenios Colectivos que se concierten en el sector o rama de que se trate con posterioridad a la fecha de iniciación de los efectos de este Real Decreto-ley, se sustituya lo dispuesto en aquéllas.

V. El despido

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

Se contemplan dos tipos diferenciados del despido individual: El de carácter disciplinario y el derivado de la capacidad profesional del trabajador o de necesidades de funcionamiento de la Empresa.

Con respecto al primero, se ha estimado oportuno mantener, en su actual redacción, las causas justas que enumera el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo, si bien excluyendo la ineptitud que, por no llevar aparejada culpabilidad, se incluye como causa suficiente del segundo.

Se regula para éste la institución del preaviso y se consagra, para ambos, las garantías en favor de los representantes del personal, cuya readmisión, en el supuesto de improcedencia, se impone con carácter forzoso.

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

VI. Reestructuración de plantillas

La liberalización de las relaciones colectivas de

IV. Laneko gutxieneko baldintzen inguruan estatuak jarduera-adarren arabera egindako arauketa mugatzea

Geroz eta premia handiagoa dago, askotarikoak diren lan-harremanen araubidea arintzeko, eta lan-harreman juridikoak bultzatzeko, lan-zuzenbidearen iturri gisa. Premia horrek eraginda, komeni da, laneko gutxieneko baldintzak ezartzean, Laneko Sindikatu-izaerako Hitzarmen Kolektiboen Legeak eta lan-araudiek jarduera ekonomikoaren edo enpresen arabera jasotako bikoiztasuna ezabatzea. Modu horretara, 1942ko urriaren 16ko Legearen erabilera mugatuko litzateke, hitzarmen kolektiborik gabeko ekoizpen-sektore eta lurralde-mugapeetara.

Alabaina, laneko gutxieneko baldintzak arautzeko sisteman egindako aldaketa horrek, jarduera-adarren edo -sektoreen arabera, ez ditu indargabetzen indarrean dauden lan-araudi eta lan-ordenantzak. Hurrean ere, lan-araudiek eta lan-ordenantzek indarrean iraungo dute, errege lege-dekretu honen ondoreak hasi ostean, kasuan kasuko sektore edo adarrean hitzartutako hitzarmen kolektibo berriek lan-araudietan eta lan-ordenantzetan xedatutakoa ordeztu arte.

V. Kaleratzea

Errege lege-dekretu honek jaso lan-harreman kolektiboen inguruko arauen edukia, modu bateratuan eta korrelatiboan, banakako kaleratzera egoki dadin, ezinbestekoa da banakako kaleratzea berriro arautzea, LANEK ezarritako irizpideen ildotik, eta Europako Ekonomia Erkidegoko herrialdeetan nagusi diren irizpideak aintzat hartuta.

Bi banakako kaleratze mota bereizi dira: diziplina-izaerakoa eta langilearen lanbide-gaitasunetik edo enpresa-jardunbidearen beharrezanetatik etorritakoa.

Lehenengoari dagokionez, egokitzat jo da Lan-kontratuaren Legearen 77. artikulua jaso arrazoi zuzenei eustea, egungo arauketaren arabera eutsi ere. Hala ere, trebetasunik eza arrazoi horietarik bazter utzi behar da, eta, erruduntasunik ez dakarrenez, bigarren kaleratze-motaren behar besteko arrazoi gisa hartu.

Bigarren kaleratze-mota horren inguruan, aurreabisuaren erakunde arautu da, eta bi kaleratze-motentzat sendotu egin dira langileen ordezkarien aldeko bermeak, ordezkari horiek berriro hartu beharko baitira derrigorrean, kaleratzea bidegabean denean.

Kaleratzearen arauketa berriak sendotu egin du kaleratzearen izaera arrazoitua, eta kaleratze aske ezetsi.

VI. Plantillak berregituratzea

Lan-harreman kolektiboak askatu direnez, eta,

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

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

TÍTULO PRIMERO EL DERECHO DE HUELGA

CAPÍTULO PRIMERO La huelga

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

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

Artículo 3* 1. La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso, en tal sentido, en cada centro de trabajo.

* Apartados 1, 2.a y 2.b declarados inconstitucionales por la STC de 8 de abril de 1981.

2. Están facultados para acordar la declaración de huelga:

a) Los trabajadores, a través de sus representantes.

El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos.

De la reunión, a la que habrán de asistir al menos el 75 por 100 de los representantes, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.

b) Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, cuando el 25 por 100 de la plantilla decida se someta a votación dicho acuerdo.

La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple.

El resultado de ésta se hará constar en acta.

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

La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación.

horren ondorioz, negoziazio kolektiboa indartu denez, komeni da negoziazio kolektiboaren edukira biltzea dela prozedura berrien zehaztapena, dela kalte-ordainen zenbatekoa, dela ekonomia- eta teknologia-arrazoien ondorioz plantilla-berregituratzeetan aintzat hartu beharreko hurrenkerak, bai eta alderdien arteko adostasuna dagoenean, arauz ezarritako prozeduraren arintasuna ere.

Hori guztia dela bide, Ministroen Kontseiluak 1977ko martxoaren 4ko bileran hala proposatuta, Gorteak Eratzeko Legeak, apirilaren 20ko 779/1967 Dekretuak onetsi Oinarrizko Legeen testu bateginak, 13. artikuluan emandako ahalmena kontuan hartuta, eta lege horren 12. artikuluko lehenengo idatz-zatiak aipatu batzordea entzunda, hurrengo xedatu dut:

LEHENENGO TITULUA GREBA-ESKUBIDEA

LEHENENGO KAPITULUA Greba

1. artikulua Greba-eskubidea, lan-harremanen esparruan, errege lege-dekretu honetan ezarritakoaren arabera egikari daiteke.

2. artikulua Deusezak dira banakako lan-kontratuetakoa itunak, greba-eskubideari uko egitea edo eskubide horren beste edozelako murrizketa jasotzen dituztenak.

3. artikulua* 1. Greba aldarrikatzeko, horren esparrua edozein dela, nahitaezkoa da ildo horretatik doan esanbidezko erabakia hartzea, lantoki bakoitzean.

* 1981eko apirilaren 8ko KAEK konstituzioaren aurkakotzak jo ditu 1, 2.a eta 2.b idatz-zatiak.

2. Greba-aldarrikapena erabakitze ahalmena dute:

a) Langileek, euren ordezkarien bidez.

Erabakia hartuko da, ordezkari horien batzar bateratuan, gehiengoak hartutako erabakiaren bidez.

Batzarrera gutxienez ordezkarien 100eko 75 bertaratu beharko da, eta batzarraren akta jasoko da, bertaratutakoek sinatu beharko dutena.

b) Lantokiko langileek zuzenean, gatazkak ukitutakoak izan eta langileen 100eko 25ek erabaki horren inguruko botazioa egitea erabakitzen duenean.

Botazioa isilpekoa izan behar da, eta gehiengo soilez erabakiko da.

Botazioaren emaitza aktan jasoko da.

3. Langileen ordezkariak greba aldarrikatzeko erabakiaren berri eman behar diete ukitutako enpresaburuari edo enpresaburuari eta lan-agintaritzari.

Greba idatziz komunikatu, eta gutxienez greba hasi baino egutegiko bost egun lehenago jakinarazi beharko da.

Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma.

La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.

Artículo 4 Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales.

Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

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

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

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

Artículo 6* 1. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.

* El apartado 2.c) de la STC de 8 de abril de 1981 dice: «Que es inconstitucional el apartado 7.º del artículo 6 en cuanto atribuye de manera exclusiva al empresario la facultad de designar los trabajadores que durante la huelga deban velar por el mantenimiento de los locales, maquinaria e instalaciones».

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

3. El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador.

El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.

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

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

Langileek botazio bidez zuzenean hartu dutenean greba aldarrikatzeko erabakia, aurreabisua emateko epea zenbatzen hasiko da, langileen ordezkariak enpresaburuari botazioa egin dela komunikatzen diotenetik aurrera.

Grebaren komunikaziora bildu behar dira grebaren xedeak, gorabeherak konpontzeko egindako kudeaketak, grebaren hasiera eta greba-batzordearen osaketa.

4. artikulua Grebak ukitzen dituenean edozelako zerbitzu publikoak ematen dituzten enpresak, enpresaburuari eta lan-agintaritzari greba-hasieraren inguruan eman beharreko aurreabisua izan behar da gutxienez egutegiko hamar egunekoak.

Langileen ordezkariak, greba hasi aurretik, behar besteko publizitatea egin beharko dute, zerbitzuaren erabiltzaileek grebaren berri izan dezaten.

5. artikulua Gatazkak ukitu lantokiko langileak bakarrik hauta daitezke greba-batzordearen kide.

Greba-batzordea asko jota hamabi pertsonaz osa daiteke.

Greba-batzordeari dagokio gatazka konpontzeko gauzatzen diren sindikatu-, administrazio- zein epaiketa-jarduera orotan parte hartzea.

6. artikulua* 1. Greba-eskubidea egikaritzeak ez ditu azkentzen lan-harremanak, eta ezin du ekarri inolako zehapenik, salbu eta langileak, grebak iraun bitartean, lan-izaerako faltaren bat egiten duenean.

* 1981eko apirilaren 8ko KAEn 2.c) idatz-zatiak ezarri du: «6. artikuluko 7. idatz-zatia Konstituzioaren aurkakoa dela, grebak iraun bitartean, lokalak, makinak eta instalazioak mantentzeaz arduratu behar diren langileak izendatzeko ahalmena soil-soilik enpresaburuari eratzkitzen zaiolako».

2. Grebak iraun bitartean, lan-kontratua etenda dagoela ulertuko da, eta langileak ez du izango alokairuak jasotzeko eskubiderik.

3. Langile grebalaria alta bereziko egoeran izango da Gizarte Segurantzari, eta eten egingo da enpresaburuak eta langileak kotizatzeke duten betebeharra.

Langile grebalaria ez du eskubiderik izango, langabeziaren ondoriozko prestazioa jasotzeko, ezta lanerako ezgaitasun iragankorraren ondoriozko prestazio ekonomikoa jasotzeko ere.

4. Grebarik egin nahi ez duten langileen lan egiteko askatasuna errespetatuko da.

5. Grebak iraun bitartean enpresaburuak ezin izango ditu langile grebalaria ordeztu, grebaren berri eman zen unean enpresari lotuta ez zeuden langileekin; grebalaria ordez ditzake, berriz, artikuluko 7. idatz-zatian ezarritako betebeharrak betetzen ez

número 7 de este artículo.

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

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

Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.

Artículo 7 1. El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias.

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

Artículo 8 1. Los Convenios Colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho.

2. Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla.

El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

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

Artículo 10* El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio.

El incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 15 y 16.

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable

direnean.

6. Langile grebalariek grebaren publizitatea egin dezakete, modu baketsuan, bai eta funtsak bildu ere, inolako derrigortzerik gabe.

7. Grebak iraun bitartean, greba-batzordeak beharrezko zerbitzu-ematea bermatu behar du, pertsonen eta gauzen segurtasuna zaintzeko, nahiz lokalen, makinaren, instalazioen, lehengaien eta bihar-etzi enpresako jarduera berriro hasteko beharrezkoa den beste edozein zerbitzuren mantentzeari eusteko.

Enpresaburuak izendatu behar ditu zerbitzuok eman behar dituzten langileak.

7. artikulua 1. Greba-eskubidea egikari dadin, grebak ukitutako langileek euron zerbitzu-ematea bertan behera utzi behar dute, eta ezin dituzte okupatu lantokia edo bestelako dependentziak.

2. Egintza ez-zilegi edo abusuzkotzat joko dira txandakako grebak, sektore estrategikoetan lan-zerbitzuak ematen dituzten langileek ekoizpen-prozesua geldiarazteko xedearekin egindako grebak, araudizko grebak edo arreta handiegia jartzearen ondoriozko grebak, eta, oro har, lan-araubidean grebaz besteko edozein nahasmendu kolektibo.

8. artikulua 1. Hitzarmen kolektiboek ezar ditzakete, dela grebaren jatorri diren gatazka konpontzeko prozedurei lotutako arau osagarriak, dela hitzarmenak indarrean iraun bitartean, greba-eskubidea egikaritzeari uko egitea.

2. Aurreabisua ematen denetik eta grebak iraun bitartean, greba-batzordeak eta enpresaburuak, eta hala denean ukitutako greba-batzordeek eta enpresaburuek izendatutako ordezkariak negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko; hori gorabehera, langileek greba amaitutzat jo dezakete edozein unetan.

Greba amaitzen duen itunak izango du hitzarmen kolektiboan akordatutakoaren eragingarritasun bera.

9. artikulua Laneko Ikuskatzaileak bitartekari gisa jardun dezake, grebaren berri ematen denetik eta gatazka konpondu arte.

10. artikulua* Gobernuak, Lan Ministerioak hala eskatuta, eta grebaren iraupena edo ondoreak, alderdien jarrera eta estatuko ekonomiak jasandako galera larria aintzat hartuta, erabaki dezake lan-jarduera epe jakin batean berriro hastea; lan-jarduera hori, gehienez ere, bi hilabeterako izango da edo behin betiko, nahitaezko tartekaritza ezarriz.

Erabaki hori ez betetzeak eragin dezake 15 eta 16. artikuluek jaso xedapenak aplikatzea.

Gobernu-agintariak zerbitzuen jardunbidea ziurtatzeko neurriak har ditzake, dela greba egiten denean edozelako zerbitzu publikoak edo

necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios.

El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.

* El apartado 2.d) de la STC de 8 de abril de 1981 dispone: «Que es inconstitucional el párrafo 1.º del artículo 10 en cuanto faculta al Gobierno para imponer la reanudación del trabajo, pero no en cuanto le faculta para instituir un arbitraje obligatorio, siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros».

Artículo 11* La huelga es ilegal:

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

CAPÍTULO II Cierre patronal

Artículo 12 1. Los empresarios sólo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concorra alguna de las circunstancias que siguen:

* El apartado 2.f) del fallo de la STC de 8 de abril de 1981 establece que es inconstitucional la expresión «directamente» que se contiene en este apartado.

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

2. El cierre patronal, efectuado dentro de los términos establecidos en el presente Real Decreto-ley, producirá respecto al personal afectado los efectos previstos en los párrafos 1, 2 y 3 del artículo 6 del mismo.

Artículo 13 1. El empresario que al amparo de lo prevenido en el artículo anterior procediera al cierre del centro de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la Autoridad laboral en el término de doce horas.

atzerazinezko eta ageriko zerbitzu premiazkoak ematen dituzten enpresetan, dela larritasun bereziko inguruabarrak daudenean.

Orobat, Gobernuak neurri esku-hartzaile egokiak har ditzake, xede horiek erdiesteko.

* 1981eko apirilaren 8ko KAEn 2.d) idatz-zatiak ezarri du: «10. artikuluko 1. idatz-zatia Konstituzioaren aurkakoa dela, Gobernuak lana berriro hasia agintzeko duen ahalmenari dagokionez, baina ez nahitaezko tartekaritza ezartzeko ahalmenari dagokionez, baldin eta tartekaritza horretan tartekarien inpartzialtasun-betekizuna errespetatzen bada».

11. artikulua* Greba legearen aurkakoa da:

- Greba hasteko zein grebari eusteko arrazoiak politikoak direnean edo ukitutako langileen lanbide-interesekin zerikusirik ez dutenean.
- Elkartasun- edo laguntza-izaerakoa denean, salbu eta greba sustatu edo defendatzen dutenen lanbide-interesak zuzenean ukitzen ditutenean.
- Xedetzat duenean hitzarmenean itundutakoa edo laudoan ezarritakoa aldatzea, hitzarmena zein laudoa indarrean dagoen bitartean.
- Errege lege-dekretu honetan xedatutakoaren aurka egiten denean, edo hitzarmen kolektiboan gatazkak konpontzeko esanbidez itundutakoaren aurka egiten denean.

II. KAPITULUA Ugazabek enpresa ixtea

12. artikulua 1. Enpresaburuek lantokia itxi dezaket soil-soilik greba edo lan-araubidean beste modalitate bateko irregularitasun kolektiboan izan eta hurrengo inguruabarren bat dagoenean:

* 1981eko apirilaren 8ko KAEn 2.f) idatz-zatiak ezarri du Konstituzioaren aurkakoa dela idatz-zati horretan jasotako «zuzenean» adierazmoldea.

- Pertsonentzat indarkeria edota gauzentzat kalte larriak eragiteko arrisku nabaria.
- Lantokia zein horren edozein dependentsia legearen aurka okupatzea edo hori gertatzeko arriskua egiazkoa izatea.
- Lanera ez joateak eta laneko irregularitasunek era larrian eragozteko ohiko ekoizpen-prozesua.

2. Errege lege-dekretu honek ezarritakoaren arabera gauzatu enpresa-ixteak sortuko ditu 6. artikuluko 1, 2 eta 3. paragrafoetako ondoreak ukitutako langileengan.

13. artikulua 1. Aurreko artikuluan ezarritakoaren arabera lantokia ixten duen enpresaburuak ixtearen berri eman beharko dio lan-agintaritzari, hamabi orduko epean.

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

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

CAPÍTULO III Sanciones

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

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

Artículo 16 1. Los trabajadores que participasen en huelga ilegal o cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo, incurrirán en la falta prevista en el apartado j) del artículo 33 de este Real Decreto-ley.

2. Los trabajadores que, de acuerdo con el artículo 6, párrafo 7, fuesen designados para el mantenimiento de los servicios previstos y se negasen a ello, incurrirán en la causa justa de despido establecida en el apartado k) del artículo 33 del presente Real Decreto-ley, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran.

TÍTULO II CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO Disposiciones generales

Artículo 17 1. La solución de situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores podrá tener lugar por el procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo que se regula en este título.

2. Cuando los trabajadores utilicen el procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo no podrán ejercer el derecho de huelga.

3. Declarada la huelga, podrán, no obstante, los trabajadores desistir de la misma y someterse al procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo.

Artículo 18 1. Sólo podrán instar la iniciación de Conflicto Colectivo de Trabajo:

2. Lantokiak itxita egongo dira, enpresako jarduera berriro hasteko moduan dagoela ziurtatu arte, edo ixtea eragin zuten inguruabarrak desagertu arte.

14. artikulua Errege lege-dekretu honen 12. artikulua ezarritakoaren arabera enpresa itxi eta berriro zabaldu ez duen enpresaburuak, bere ekimenez edo langileek hala eskatuta, lantokia zabaldu beharko du, langileei lanean berriro hasteko aukera emanaz, lan-agintaritzak horixe agintzen dionean. Enpresaburuak lantokia zabaldu beharko du, agindeiak ezarritako epean, eta agindeia bete ezean, 15. artikulua jaso zehapenak ezarriko zaizkio.

III. KAPITULUA Zehapenak

15. artikulua Lantokia ixten duen enpresaburuari zehapenak ezarriko zaizkio, 12. artikuluan jasotako egoeretan izan ezik. Lan Harremanen Legearen 33. artikulua arautu organoek ezarriko dituzte zehapen horiek, artikulua horrek xedatutako eran.

Artikulu horrek ezarritako zehapenek ez diote kalterik egingo enpresaburuak duen betebeharrari, modu ez zilegian itxitako lantokia irekitzeko, ez eta, lantokia ixtearen ondorioz, lan-zerbitzurik eman ez duten langileei legearen aurkako itxialdiak irauten bitartean sortu alokairuak ordaintzeko.

16. artikulua 1. Legearen aurkako greban edo lan-arabide arrunteko beste edozein nahasmendu kolektibotan parte hartzen duten langileek egingo dute errege lege-dekretu honen 33. artikuluko j) idatz-zatian jasotako falta.

2. Errege lege-dekretu honen 6. artikuluko 7. paragrafoak xedatutakoaren ildotik, ezarri beharreko zerbitzuak mantentzeko langileak izendatu eta langile horiek ez badituzte zerbitzuok mantentzen, errege lege-dekretu honen 33. artikuluko k) idatz-zatian jasotako kaleratze-arrazoi zuzena izango da, ezar daitezkeen gainerako erantzukizunak gorabehera.

II. TITULUA LAN-GATAZKA KOLEKTIBOAK

LEHENENGO KAPITULUA Xedapen orokorrak

17. artikulua 1. Langileen interes orokorrak ukitzen dituzten gatazka-egoerak konpon daitezke, titulu honetan arautu lan-gatazka kolektiboaren prozeduraren bidez.

2. Langileek, lan-gatazka kolektiboaren prozedura erabiltzen dutenean, ezin izango dute greba-eskubiderik egikaritu.

3. Greba aldarrikatu bada ere, langileek atzera egin dezakete, lan-gatazka kolektiboaren prozedurapean jartzeko.

18. artikulua 1. Hurrengoek bakarrik eska dezakete lan-gatazka kolektiboa hastea:

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

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

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

Artículo 19 La competencia para conocer de los Conflictos Colectivos de Trabajo corresponde, según su naturaleza:

a) Al delegado de trabajo de la provincia en que se plantea el conflicto.

La Dirección General de Trabajo será competente en los conflictos colectivos laborales que afecten a trabajadores de varias provincias.

b) Al Orden Jurisdiccional Laboral, de acuerdo con lo establecido en esta disposición y en la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 20 No podrá plantearse Conflicto Colectivo de Trabajo para modificar lo pactado en Convenio Colectivo o establecido por un laudo.

CAPÍTULO II Procedimiento

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

Artículo 22 El escrito a que se refiere el artículo anterior habrá de presentarse ante la Delegación de Trabajo de la provincia en que se plantee el conflicto.

Cuando el conflicto afecte a trabajadores de varias provincias, dicho escrito será presentado ante la Dirección General de Trabajo.

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

Artículo 24 En la comparecencia, la Autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes.

Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de las representaciones de cada una de las mismas.

Dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Las partes podrán designar a uno o varios Arbitros.

En tal caso éstos, que cuando sean varios habrán de

a) Gatazka-esparruko langileen ordezkariak, euren ekimenez edo eurek ordezkatzan dituzten langileek hala eskatuta.

b) Enpresaburuek edo euren lege-ordezkariek, gatazka-esparruaren arabera.

2. Gatazka kolektiboaren prozedura enpresaburuek eskatuta hasten denean, eta langileek greba-eskubidea egikaritzen dutenean, gatazka kolektiboaren prozedura eten egingo da, eta jardunak artxibatu egingo dira.

19. artikulua Lan-gatazka kolektiboan gaineko eskumena dute, gatazkaren izaera aintzat hartuta:

a) Gatazka zein probintzian hasi eta probintzia horretako lan-eskuordeak.

Lan Zuzendaritza Nagusiak izango du eskumena probintzia batzuetako langileak ukitzen dituzten lan-gatazka kolektiboetan.

b) Lan-arloko jurisdikzioak, xedapen honetan zein Lan-prozedurari buruzko Legean ezarritakoaren arabera.

20. artikulua Ezin daiteke lan-gatazka kolektiborik hasi, hitzarmen kolektiboan itundutakoa edo laudo batek ezarritakoa aldarazteko.

II. KAPITULUA Prozedura

21. artikulua Lan-gatazka kolektiboa idatziz azalduko da, sinatuta eta data jarrita. Idatzi horretan jaso behar dira lan-gatazka hasten duten pertsonen izenak, abizenak, bizilekua eta izaera, eta ukitutako langile eta enpresaburuak; gatazkaren oinarri diren egitateak, egiten diren eskakizunak eta egoki diren gainerako datuak.

22. artikulua Gatazka zein probintzian hasi eta probintzia horretako Lan-eskuordetzan aurkeztu behar da aurreko artikulua aipatu idazkia.

Gatazka probintzia batzuetako langileak ukitzen ditutenean, idazki hori Lan Zuzendaritza Nagusian aurkeztuko da.

23. artikulua Errege lege-dekretu honen 21. artikuluan aipatu idazkia aurkeztu, eta hurrengo hogeita lau orduetako epean, lan-agintaritzak idazki horren kopia igorriko dio, gatazka zein alderdiren aurka aurkeztu eta horri. Berebat, lan-agintaritzak agerraldirako deialdia egingo die alderdiei; agerraldi hori hurrengo hiru egunetan egin behar da.

24. artikulua Agerraldian, lan-agintaritzak ahaleginak egingo ditu, alderdiak bat etor daitezen.

Akordioak alderdi bakoitzaren ordezkarien gehiengo soiluz onartuko dira.

Akordio horiek izango dute hitzarmen kolektiboan itundutakoaren eragingarritasun bera.

Alderdiek tartekari bakarra edo batzuk izenda ditzakete.

Halakoetan, tartekariak bost eguneko epean eman

actuar conjuntamente, deberán dictar su laudo en el término de cinco días.

La decisión que adopten tendrá la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo entre las partes.

Artículo 25* Si las partes no llegaran a un acuerdo, ni designaren uno o varios Arbitros, la Autoridad laboral procederá del siguiente modo:

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

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

* La STC de 8 de abril de 1981 ha declarado inconstitucional el apartado b).

Artículo 26** Los laudos de obligado cumplimiento, que habrán de ser dictados en el término de los cinco días siguientes a la fecha de comparecencia adoptaran la forma de resolución fundada y decidirán de modo claro y preciso, tanto respecto de las cuestiones que se hubiesen planteado en el escrito inicial como de las suscitadas en la comparecencia de las partes relacionadas con el conflicto.

Estos laudos tendrán fuerza ejecutiva inmediata.

Podrán ser recurridos en alzada ante la Autoridad laboral de grado superior, de conformidad con el artículo 122, de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Una vez agotada la vía gubernativa podrán ser impugnados ante la jurisdicción competente.

** Este artículo ha sido declarado inconstitucional por la STC de 8 de abril de 1981.

TÍTULO III* CONVENIOS COLECTIVOS

* Título derogado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

TÍTULO IV** LIMITACIÓN DE LA REGULACIÓN ESTATAL, POR RAMAS DE ACTIVIDAD, DE LAS CONDICIONES MÍNIMAS DE TRABAJO

** Título derogado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

TÍTULO V*** EL DESPIDO

*** Título derogado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

TÍTULO VI* REESTRUCTURACIÓN DE PLANTILLAS

beharko dute laudoa; tartekari batzuk daudenean, batera jardun behar dute.

Tartekari horiek hartutako erabakiak izango du alderdiek lor ditzaketen akordioen eragingarritasun bera.

25. artikulua* Alderdiek akordiorik lortzen ez badute, eta tartekari bat edo batzuk izendatu ez badituzte, lan-agintaritzak modu honetara jardungo du:

a) Gatazkaren oinarri badira estatu-izaerako zein modu kolektiboan hitzartutako alde aurreko arau baten gaineko desadostasunak, gauzatutako jardunak lan-magistraturari igorriko dizkio, jardunoi dagokien txostenarekin batera. Lan-magistraturak jardungo du Lan-prozedurari buruzko Legeak xedatutakoaren arabera.

b) Gatazka lan-baldintzak aldarazteko hasi bada, lan-agintaritzak nahitaez bete beharreko laudoa emango du, azaldutako arazo guztiak ebatziz.

* 1981eko apirilaren 8ko KAEk adierazi du Konstituzioaren aurkakoa dela b) idatz-zatia.

26. artikulua** Nahitaez bete beharreko laudoek, agerraldia egin eta hurrengo bost egunetako epean eman behar direnek, arrazoitutako ebazpenaren forma izango dute, eta modu argi eta zehatzean erabakiko dute, hala hasierako idazkian azaldutako arazoen gainean nola alderdien agerraldian sortu eta gatazkarekin zerikusia duten arazoen gainean.

Laudo horiek berehalako indar betearazlea izango dute.

Gorabidezko errekurtsioa jar dakieke goragoko lan-agintaritzan, Administrazio-prozedurari buruzko Legearen 122. artikulua ezarritakoarekin bat etorriz.

Behin gobernu-bidea amaituta, laudoak jurisdikzio eskudunean aurkara daitezke.

** 1981eko apirilaren 8ko KAEk adierazi du Konstituzioaren aurkakoa dela artikulua hori.

III. TITULUA* HITZARMEN KOLEKTIBOAK

* Martxoaren 10eko 8/1980 Legeak, Langileen Estatutuari buruzkoak (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa), indargabetu du titulu hori.

IV. TITULUA** LANEKO GUTXIENKO BALDINTZEN ESTATUKO ARAUBIDEA MUGATZEA, JARDUERA-ADARREN ARABERA

** Martxoaren 10eko 8/1980 Legeak, Langileen Estatutuari buruzkoak (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa), indargabetu du titulu hori.

V. TITULUA*** KALERATZEA

*** Martxoaren 10eko 8/1980 Legeak, Langileen Estatutuari buruzkoak (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa), indargabetu du titulu hori.

VI. TITULUA* PLANTILLAK BERREGITURATZEA

© Lege-testu guztien itzulpena eta lan honetako aurkibide analitikoak:

F. Javier Arrieta Idiakez, Anjel Lobera Revilla, Andres Urrutia Badiola eta Esther Urrutia Idoiaga.

© Deustuko Unibertsitatea. Euskal Gaien Institutua

© IVAP/HAEEko Itzultzaile Zerbitzu Ofiziala

* Título derogado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

DISPOSICIONES FINALES.

Primera Quedan derogados el Decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo; el artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo; el artículo 10 del Real Decreto-ley 18/1976, de 8 de octubre, sobre Medidas Económicas; el artículo 35 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y cuantas Leyes y disposiciones se opongán a lo establecido en este Real Decreto-ley.

Segunda Derogada por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

Tercera Derogada por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

Cuarta Derogada por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

Tercera Derogada por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

Cuarta* El artículo 222 del Código Penal queda redactado en los siguientes términos:

«Art. 222. Serán considerados como reos de sedición:

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

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

* El contenido de esta Disposición hay que entenderlo derogado por efecto de los apartados 1.a) y 2 de la Disposición derogatoria única del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (BOE, núm. 281, de 24 de noviembre de 1995).

* Martxoaren 10eko 8/1980 Legeak, Langileen Estatutuari buruzkoak (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa), indargabetu du titulu hori.

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa Indarrrik gabe geratzen dira, maiatzaren 22ko 5/1975 Lege-dekretua, Lan-gatazka Kolektiboen arauketari buruzkoa; Lan-kontratuaren Legeko 77. artikulua; Neurri Ekonomikoei buruzko urriaren 8ko 18/1976 Errege Lege-dekretuaren 10. artikulua; Lan-harremanen apirilaren 8ko 16/1976 Legearen 35. artikulua, eta errege lege-dekretu honetan ezarritakoaren aurka doazen lege eta xedapen guztiak.

Bigarrena Indargabetuta, Langileen Estatutuari buruzko martxoaren 10eko 8/1980 Legearen ondorioz (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa).

Hirugarrena Indargabetuta, Langileen Estatutuari buruzko martxoaren 10eko 8/1980 Legearen ondorioz (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa).

Laugarrena Indargabetuta, Langileen Estatutuari buruzko martxoaren 10eko 8/1980 Legearen ondorioz (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa).

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa Errege lege-dekretu honetan grebaren inguruan xedatutakoa ez zaie aplikatzen establezimendu militarretan zerbitzuak ematen dituzten langile zibilei.

Bigarrena Eutsi egiten zaio kasazio-errekurtsuok egun duen bidezketasunari, sindikatu-ordezkaritzako hautespen-karguak dituzten langileak kaleratzearen ondoriozko prozesuetan emandako epaiei dagokienez.

Hirugarrena Indargabetuta, Langileen Estatutuari buruzko martxoaren 10eko 8/1980 Legearen ondorioz (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa).

Laugarrena* Hurrengoa izango da, aurrerantzean, Zigor Kodeko 222. artikulua idazketa:

«222. art. Albaramentu-erruduntzat joko dira:

1. Edozelako zerbitzu publikoak edo atzeraezinezko eta ageriko zerbitzu premiazkoak ematen dituzten funtzionarioak, baldin eta euren jardura eten, eta zerbitzu horietan kalteak eragiten badituzte, edo, edozein modutan, zerbitzu horien erregulartasuna hausten badute.

2. Lanaren erregulartasuna eteten edo hausten duten ugazabak eta langileak, estatuko segurtasunaren aurka egiteko, estatuko aginteari kalte egiteko, edo aginte horren jardura arruntean nahasmenduak eragiteko.

* Ulertu behar da xedapen horren edukia indargabetuta dagoela, Zigor Kodea onetsi zuen azaroaren 23ko 10/1995 Lege Organikoaren azken xedapen bakarreko 1.a) eta 2. idatz-zatien ondorioz (EAO, 281. zk., 1995eko azaroaren 24koa).

DISPOSICIONES TRANSITORIAS*

Derogadas por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (BOE, núm. 64, de 14 de marzo de 1980).

XEDAPEN IRAGANKORRAK* *

* Indargabetuta, Langileen Estatutuari buruzko martxoaren 10eko 8/1980 Legearen ondorioz (EAO, 64. zk., 1980ko martxoaren 14koa).