

I. Disposiciones generales

JEFATURA DEL ESTADO

10967

DECRETO-LEY 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo.

El Decreto mil trescientos setenta y seis/mil novecientos setenta y dos, de veintidós de mayo, sobre regulación de los conflictos de trabajo, se presentó como una norma experimental y provisional, en línea de mejora de su precedente inmediato sobre la materia, constituido por el Decreto dos mil trescientos cincuenta y cuatro/mil novecientos sesenta y dos, de veinte de septiembre. De ahí que en su preámbulo hiciese referencia al mandato de la Ley aprobatoria del II Plan de Desarrollo Económico y Social, en orden al perfeccionamiento del régimen normativo de los conflictos colectivos de trabajo, con el sentido dinámico exigido por su propia naturaleza, perfeccionamiento que habría de proseguirse y lograr su plena ordenación sistemática cuando se alcanzasen dos nuevos objetivos: de una parte, la actualización de la legislación sobre Convenios Colectivos Sindicales, y de otra, cuando se determinase legalmente la nueva estructura de la Organización Sindical y el ámbito de sus funciones.

La Ley treinta y ocho/mil novecientos setenta y tres, de diecinueve de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y la Ley Sindical dos/mil novecientos setenta y uno, de diecisiete de febrero, han venido a ofrecer los presupuestos requeridos, por lo que resulta tan obligado como razonable dar pleno cumplimiento, en todos sus términos, al mandato recogido en la Ley aprobatoria del III Plan de Desarrollo Económico y Social, que en su artículo treinta y uno vino a disponer que se actualizaran las normas para la ordenación de los conflictos colectivos laborales, «incluidos los paros producidos como consecuencia de los mismos», dentro del marco del Ministerio de Trabajo y de la Organización Sindical.

La actualización y la mejora de las normas, a su vez, pueden y deben responder a dos razones, a saber: de una parte, pueden avanzar en el desarrollo de las virtualidades o de las Leyes Fundamentales en cuanto basamento o centro animador de todo el ordenamiento jurídico nacional; de otra parte, pueden recoger los datos nuevos de la realidad social que se quiere ordenar.

La sumisión de las normas jurídicas a la Ley Fundamental es una exigencia insoslayable en el Estado de derecho, pero también es una exigencia de servicio efectivo a la Justicia que las reglas del Derecho, incluida la propia Constitución, en todos aquellos principios que ella misma no ha declarado inmutables y permanentes, se sometan a la realidad de la vida social, en la que cabe decir que la innovación y el cambio son permanentes, y de ahí la necesidad, reconocida constantemente por el legislador, de modificar sus normas para mantenerlas adecuadas a las nuevas circunstancias sociales en que se desenvuelven las conductas de los destinatarios de dichas reglas.

En la concepción a que responden las Leyes Fundamentales es cierto que los intereses de empresarios y trabajadores se integran en el objetivo común de la producción y, unos y otros, se subordinan al interés nacional; pero también se ha aceptado ya en la filosofía política del Estado Español que los conflictos colectivos de trabajo, al igual que los conflictos individuales, forman parte de la realidad económica y social, y su número y complejidad aumentan cuando dicha realidad se somete a procesos de crecimiento y de cambio promovidos por el propio Estado, que, a través de la planificación, busca como objetivos políticos de primer orden el desarrollo de la economía y la elevación del nivel de vida de toda la población en general y de los grupos de rentas más bajas en particular.

La legislación ordinaria, primero, y las propias Leyes Fundamentales, en el momento mismo en que su revisión se afrontó a través de la Ley Orgánica del Estado de diez de enero de mil novecientos sesenta y siete, han respondido con justeza a esta nueva situación. Entre las primeras, el cambio más

amplio se alcanzó con la reforma del artículo doscientos veintidós del Código Penal, llevada a efecto por la Ley ciento cuatro/mil novecientos sesenta y cinco, de veintiuno de diciembre. En el orden constitucional, el Fuero del Trabajo fundamentó en nuestro ordenamiento jurídico la nueva orientación cuando, en su declaración XI, punto dos, dejó de calificar como delito de lesa patria los actos individuales o colectivos que de algún modo perturben la normalidad de la producción o atenten contra ella, y remitió a la legislación ordinaria la calificación de legales o ilegales de los actos, individuales o colectivos, que perturben de manera grave la producción o atenten contra ella, que, cuando sean ilegales, serán sancionados con arreglo a las Leyes.

El Decreto-ley que ahora se promulga responde a todas las consideraciones anteriores. Así, en primer lugar, acata plenamente la nueva posición del Fuero del Trabajo y modifica, en línea de máxima congruencia, la Ley cuarenta y cinco/mil novecientos cincuenta y nueve, de treinta de julio, que, en su artículo dos, apartado c), objetivaba como actos contrarios al orden público los paros colectivos, así como provocar o dar ocasión a que se produzcan.

En segundo lugar, regula con criterios realistas y flexibles los procedimientos que se han revelado más eficaces, tanto en la experiencia interna como en el orden internacional, para lograr la composición pacífica de los intereses en litigio. La mediación, la conciliación y el arbitraje voluntario podrán solventar en cualquier momento, dentro de la Organización Sindical, todos los conflictos colectivos cuyo planteamiento y formalización resulte procedente. La Organización Sindical y, dentro de ella, la autonomía de las partes quedan reconocidas plenamente y reforzadas, de acuerdo con las normas sindicales y de la actual regulación de la negociación colectiva sindical de condiciones de trabajo.

El Estado, a través de la Autoridad Laboral, sólo interviene cuando ha fracasado la composición entre partes, sin perjuicio de la posible actuación de la Inspección de Trabajo, a lo largo de todo el proceso conflictivo en el desempeño de su función de mediación, complementaria de la atribuida a la Organización Sindical.

Ahora bien, esta intervención estatal, que constituía la segunda fase obligada con arreglo a la legislación anterior, para la tramitación y solución regulares del conflicto colectivo de trabajo, queda ahora supeditada a la naturaleza del conflicto en unos casos y, en los demás supuestos, a la voluntad de las partes, en especial a la decisión de los representantes sindicales del personal. De este modo, los conflictos colectivos de interpretación y aplicación desembocarán ante la Autoridad Laboral, que podrá resolverlos por sí misma o remitirlos a la Jurisdicción del Trabajo.

La gran innovación se produce respecto de los conflictos colectivos de regulación, en los que se legaliza el recurso a la huelga. Esta expresión estaba relegada, prácticamente, al ámbito penal estricto; de ahí su carga política negativa; pero una vez más el Decreto-ley trata de asumir plenamente la realidad económica y social, en sus hechos y en sus nombres, para ordenarla con firmeza y claridad, evitando los desajustes, cuando no la ruptura, entre el mundo social y el mundo de las normas.

Ahora bien, la huelga por sí misma no resuelve el conflicto colectivo de trabajo. Es acción de apoyo a unas reivindicaciones y, como tal, sólo será procedente cuando en ella concurren los requisitos de fondo y forma que el propio Decreto-ley establece, unas veces en congruente concordancia con la legislación penal y de orden público, y otras veces de acuerdo con el respeto debido a la libertad individual, a la propiedad privada y al interés colectivo de la Empresa, así como al interés general.

La huelga improcedente es un acto contrario a Derecho y, de acuerdo con sus motivaciones y su manifestación, podrá ser sancionada por el propio Derecho del Trabajo o, incluso, someterse a las prescripciones de la legislación penal y de orden público.

El recurso a la huelga tiene un carácter último; revela el fracaso de los procedimientos de negociación o, en su caso, de composición pacífica entre partes, a través de sus repre-

sentantes legales, que debían ser bastantes por sí mismos para armonizar intereses de una sociedad sensible a la justicia y a la equidad. De ahí que se exija el agotamiento previo de dichas instancias y que el acuerdo tenga que ser adoptado, a propuesta de los representantes sindicales del personal, por los trabajadores que van a ser afectados por el paro y que tendrán que soportar sus consecuencias.

Dado el carácter de la huelga como remedio extremo, los trabajadores podrán desistir de ella en cualquier momento y someterse a la decisión de la autoridad laboral. Igualmente, cuando razones graves así lo exijan, el Gobierno podrá requerir a los interesados para que sometan sus diferencias a la decisión de dicha autoridad.

El cierre empresarial, en cuanto tal, queda excluido de los medios lícitos de acción en las contiendas laborales. Sólo será considerado reacción procedente cuando concurren circunstancias de extremada gravedad, tasadas en la norma, y se obtenga autorización expresa, a petición fundada del empresario. Las severas sanciones por incumplimiento de estas prohibiciones se extienden a la garantía de la reserva del puesto de trabajo del trabajador que participa en una huelga procedente.

En su virtud, a propuesta del Consejo de Ministros en su reunión del día nueve de mayo de mil novecientos setenta y cinco, en uso de la autoridad que me confiere el artículo trece de la Ley constitutiva de las Cortes y oída la Comisión a que se refiere el apartado primero del artículo doce de la citada Ley,

DISPONGO:

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo primero. Uno.—El planteamiento, formalización y resolución de los conflictos colectivos de trabajo se ajustarán a los términos y procedimientos que establece el presente Decreto-ley.

Dos.—Los conflictos colectivos de trabajo se formalizarán:

a) En el seno de la Organización Sindical, en trámite de mediación, conciliación o arbitraje voluntario.

b) En defecto de solución por los medios anteriores, ante la Autoridad laboral y, en su caso, la Jurisdicción de Trabajo.

Tres.—Procederá el recurso a la huelga, en los términos previstos en este mismo Decreto-ley.

Artículo segundo. El conflicto colectivo de trabajo será procedente siempre que concorra alguno de los supuestos siguientes:

a) Cuando no exista un convenio colectivo sindical o decisión arbitral obligatoria o, existiendo, se hayan iniciado ya las deliberaciones para la revisión del mismo, previa denuncia de su término final.

b) Cuando una Empresa esté vinculada por un convenio de ámbito superior y se pretenda establecer convenio colectivo sindical de Empresa, salvo lo dispuesto en el artículo quinto, c), de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo.

c) Si, aun estando en vigor un convenio colectivo sindical o una decisión arbitral obligatoria, surgieran discrepancias en su interpretación o aplicación, o hubiesen sobrevenido hechos nuevos de influencia notoria en dichas normas que, racionalmente, no hubieran podido preverse al tiempo de su formalización y en lo que se refiere a las cuestiones derivadas de tales hechos.

Artículo tercero. Uno.—El recurso a la huelga será procedente en el conflicto colectivo laboral en que concurren las circunstancias siguientes:

a) Que se refiera a las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados por el conflicto. Las perturbaciones del régimen laboral por motivos ajenos al trabajo, así como las de apoyo realizadas por trabajadores no afectados, serán consideradas improcedentes a todos los efectos.

b) Que no rebase el ámbito de la Empresa o, dentro de ella, del centro o centros de trabajo afectados.

c) Que la Empresa o Entidad afectada no estuviera encargada de la prestación de cualquier género de servicio público o de reconocida e inaplazable necesidad, o relacionado con los intereses de la defensa nacional.

d) Que la huelga se realice, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios de los trabajadores afectados y sin la presencia de los mismos en el centro de trabajo o cualquiera de sus dependencias.

e) Que la decisión de acudir a la huelga se someta a las demás prescripciones de este Decreto-ley.

Dos.—Quedan excluidos del recurso a la huelga los conflictos colectivos de trabajo por interpretación o aplicación de una norma preexistente, estatal o convencional; en tales conflictos, se procederá necesariamente, en defecto de avenencia, en la forma prevista en el artículo quince, párrafo dos, apartado a), de este Decreto-ley.

Artículo cuarto.—Uno. La huelga procedente no extingue por sí misma el contrato de trabajo ni da lugar a la imposición de sanciones, pero el trabajador, mientras se mantenga en huelga, no tendrá derecho al salario ni a las prestaciones por desempleo. Durante la huelga procedente, el trabajador no causará baja en la Seguridad Social.

Dos. La mera participación en una huelga que no reúna los requisitos o no se ajuste a los procedimientos establecidos en este Decreto-ley, así como en la ejecución de otras alteraciones colectivas del régimen normal de trabajo, serán causa de despido procedente, pudiendo la Empresa ejercer su facultad resolutoria respecto de cualquiera de los trabajadores participantes.

Artículo quinto.—En tanto dure la huelga procedente, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que, al iniciarse el conflicto colectivo, no estuvieren vinculados a la Empresa. El incumplimiento de este precepto dará lugar a las sanciones previstas en el artículo veinticuatro del presente Decreto-ley, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedan.

Artículo sexto.—Uno. Sólo procederá el cierre de una Empresa o Centro de trabajo en los casos y con los requisitos de los artículos veintiuno y veintidós de este Decreto-ley. En cualquier otro supuesto, se considerará ilícito y dará lugar a las sanciones a que se refiere el artículo anterior.

Dos. Se prohíben la ocupación por los trabajadores del Centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias durante la huelga y la permanencia en los mismos, así como la realización de coacciones o violencias contra las personas o daños a las cosas. El incumplimiento de este precepto dará lugar a la aplicación de lo establecido en el artículo cuarto, apartado dos, del presente Decreto-ley, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedan.

Artículo séptimo.—Uno. La capacidad para formalizar un conflicto colectivo de trabajo está atribuida:

a) A los representantes sindicales de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto. Actuarán por iniciativa propia o a instancia de sus representados, de acuerdo con lo que determinen las normas sindicales.

En el ámbito de la Empresa corresponde adoptar el acuerdo de iniciación del conflicto colectivo a los representantes sindicales de los trabajadores, reunidos conjuntamente y mediante votación mayoritaria.

b) A los empresarios, o a sus representantes legales o sindicales, según el ámbito del conflicto.

Dos. El procedimiento de conflicto colectivo de trabajo podrá iniciarse también de oficio, por escrito de la Inspección de Trabajo, cuando no lo hubieran promovido las partes indicadas en el párrafo anterior, siempre que concurren motivos sociales o económicos que así lo justifiquen.

Tres. En cualquiera de los procedimientos regulados en este Decreto-ley podrán comparecer las Organizaciones profesionales del ámbito correspondiente cuando en un conflicto colectivo de Empresa el punto controvertido afecte, por su trascendencia, al conjunto de los intereses representados por aquéllas.

Artículo octavo.—Para el eficaz ejercicio de sus funciones, especialmente las de mediación, los representantes de la Organización Sindical dispondrán de las facilidades necesarias para el acceso a las dependencias de la Empresa, reunirse con los Vocales jurados y Enlaces sindicales y comunicar con los trabajadores, usando de tales facilidades conforme a las exigencias del proceso productivo.

Artículo noveno.—Desde la iniciación hasta la terminación del conflicto colectivo de trabajo, la Inspección de Trabajo ejercerá la facultad de mediación, complementaria de la acción de los Organismos Sindicales, que le atribuye la Ley de veintiuno de julio de mil novecientos sesenta y dos.

Artículo diez.—El planteamiento de conflictos colectivos de trabajo se formalizará por escrito firmado y fechado, en el que consten nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo planteen y determinación de los trabajadores y empresarios afectados; hechos sobre los que versa el conflicto, peticiones concretas que se formulen y relación de las ges-

tiones directas realizadas cerca de la otra parte para la obtención de lo que se pretende; así como los demás datos que se exijan en las normas de aplicación y desarrollo del presente Decreto-ley.

CAPITULO II

Procedimiento sindical

Artículo once.—El escrito a que se refiere el artículo anterior habrá de presentarse ante el organismo sindical del ámbito territorial correspondiente, el que, en el mismo día, remitirá copia a la Autoridad Laboral del mismo ámbito y a la parte frente a la que se plantee el conflicto, y citará a las partes para que comparezcan ante la Comisión de Mediación Sindical en la fecha que señale, dentro de los tres días siguientes al de la presentación de dicho escrito.

Artículo doce.—La composición de la Comisión de Mediación Sindical se regulará por las normas sindicales y participarán en ella, paritariamente, representantes empresarios y trabajadores no afectados directamente por el conflicto.

Artículo trece.—Uno. En el acto de comparecencia, la Comisión de Mediación Sindical intentará la avenencia entre las partes. El intento de conciliación sindical deberá quedar ultimado en el plazo máximo de cinco días, a contar desde la primera comparecencia.

Dos. Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de las representaciones de cada una de las partes en conflicto. Si las partes no llegaren a un acuerdo ni designaren, en el seno de la Organización Sindical, a uno o varios árbitros, la Comisión de Mediación Sindical remitirá con su informe lo actuado a la Autoridad Laboral dentro de los dos días siguientes.

Tres. Los árbitros que, en su caso, pudieran designar las partes actuarán conjuntamente y 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.

CAPITULO III

Procedimiento ante la Autoridad laboral

Artículo catorce.—En defecto de solución en vía sindical, conocerá del conflicto colectivo de trabajo la Delegación de Trabajo de la provincia en que se hubiera planteado. La Dirección General de Trabajo será competente cuando el conflicto afecte a distintas provincias, si bien podrá recabar el conocimiento de aquellos otros que, a su juicio, así lo requieran por su carácter e importancia.

Artículo quince.—Uno. La Autoridad Laboral, en el término de tres días desde la remisión de las actuaciones practicadas por la Comisión de Mediación Sindical, convocará y reunirá a las partes e intentará la avenencia de las mismas.

Dos. De no conseguirse la avenencia, procederá del siguiente modo:

a) Si el conflicto derivara de discrepancias relativas a la interpretación o aplicación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, dictará laudo de obligado cumplimiento o 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 establecer o modificar un Convenio Colectivo Sindical de trabajo o decisión arbitral obligatoria, la Autoridad Laboral dictará laudo de obligado cumplimiento, resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas.

Artículo dieciséis.—Los laudos de obligado cumplimiento, que habrán de ser dictados en el término de los cinco días siguientes a la fecha de comparecencia, adoptarán 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. Estos laudos tendrán fuerza ejecutiva inmediata, y la huelga contra ellos será siempre improcedente. Podrán ser recurridos en alzada ante la Autoridad laboral de grado superior, de conformidad con el artículo ciento veintidós de la Ley de Procedimiento Administrativo. Una vez agotada la vía gubernativa, podrán ser impugnados ante la jurisdicción competente.

Artículo diecisiete.—En cualquier estado del procedimiento anterior al laudo de obligado cumplimiento o sentencia, en su caso, las partes podrán poner término al conflicto mediante avenencia o sometiendo sus diferencias al juicio de uno o

varios árbitros en el marco sindical. La avenencia o el laudo arbitral tendrán la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

CAPITULO IV

Huelga laboral

Artículo dieciocho.—Uno. En el plazo de dos días, a contar desde el siguiente a aquel en que termine sin acuerdo el acto de comparecencia ante la Comisión de Mediación Sindical, los representantes sindicales de los trabajadores que hubieran iniciado el conflicto, cuando concurren las circunstancias procedentes que establece el artículo tercero de este Decreto-ley, podrán adoptar el acuerdo de someter a los trabajadores la decisión de recurrir a la huelga. Dicho acuerdo, que se adoptará por mayoría en votación registrada en acta, se comunicará por escrito y al mismo tiempo al personal, a la parte empresarial, a la Organización Sindical y a la Autoridad laboral.

Dos. En tal caso, la Autoridad laboral dejará en suspenso el procedimiento a que se refiere el capítulo anterior, salvo que, a petición de cualquiera de las partes o a requerimiento de la Organización Sindical, comprobare que no concurren las circunstancias definidas en el artículo tercero de este Decreto-ley.

Artículo diecinueve.—Uno. Notificada por los representantes sindicales de los trabajadores su voluntad de someter a éstos la decisión de recurrir a la huelga, tendrá lugar dentro de los tres días siguientes una votación de los trabajadores afectados para decidir si acuden o no a la huelga. Tal votación será anunciada debidamente y por escrito al personal con una antelación, al menos, de veinticuatro horas a su celebración.

Dos.—La votación, que se efectuará de acuerdo con las oportunas normas sindicales, será secreta y estará presidida, con los Vocales Jurados y Enlaces Sindicales, por un representante de la Organización Sindical. La Autoridad laboral, cuando lo considere conveniente, podrá enviar un representante suyo.

Tres.—Sólo se entenderá que los trabajadores optan por la huelga cuando en la votación se obtuviese una mayoría del sesenta por ciento, al menos, de los trabajadores de la plantilla afectada por el conflicto, salvo que éste afectase a una o varias secciones diferenciadas, cuyo funcionamiento condicione la marcha normal de la factoría, en cuyo caso la votación se efectuará por la totalidad de la plantilla de la misma.

Cuatro.—El resultado de la votación será recogido en acta firmada por los componentes de la Mesa y de la que se dará traslado a los trabajadores, al empresario y a la Autoridad laboral. Cuando el resultado fuere favorable a la huelga, en el citado escrito deberá indicarse la fecha de iniciación de ésta. Tal aviso deberán recibirlo el empresario y la Autoridad laboral con cinco días naturales de antelación, al menos, para que la huelga pueda considerarse procedente. De no obtenerse en la votación la mayoría que establece el apartado anterior, se entenderá que los trabajadores deciden seguir el procedimiento regulado en el capítulo III de este Decreto-ley.

Artículo veinte. Uno.—Se garantizará la prestación de los servicios necesarios para la seguridad y mantenimiento de los locales, maquinaria y materias primas para la ulterior reanudación de las tareas. El incumplimiento de esta obligación por parte del personal dejará sin efecto lo dispuesto en el artículo quinto de este Decreto-ley y determinará la declaración de improcedencia de la huelga para el personal responsable de dichas operaciones o servicios.

Dos.—Durante la huelga, la Organización Sindical y la Comisión de Mediación Sindical ejercerán sus facultades de mediación para lograr la solución del conflicto. El todo caso, la huelga no exime a las partes del deber de negociar y de comparecer a los actos a que fueren convocados con este objeto.

Tres.—En cualquier momento, los trabajadores podrán desistir de seguir la vía de la huelga y someterse al procedimiento que regula el capítulo III. Tal decisión habrá de ser adoptada en votación secreta, en la forma que establece el párrafo dos del artículo diecinueve y bastará que en ella se obtenga mayoría simple.

Cuatro.—Atendidas las consecuencias que se deriven para el interés general o el colectivo de las partes en conflicto, el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo, previo informe de la Organización Sindical, podrá requerir a los interesados para que sometan el conflicto al procedimiento establecido en el capítulo III, con la obligación para el empresario de readmitir a los trabajadores que deseen reincorporarse al trabajo. La desatención a tal requerimiento producirá los efectos que, respectivamente, determinan el artículo cuatro, párrafo dos, y el artículo veinticuatro de este Decreto-ley.

CAPITULO V

Cierre patronal

Artículo veintiuno. Uno.—La Autoridad laboral sólo autorizará el cierre de la Empresa o centro de trabajo cuando, con ocasión de anomalías en el régimen de trabajo procedentes de los trabajadores, se diera alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- b) Peligro cierto de ocupación ilegal del centro de trabajo
- c) Que el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

Dos. La autorización para el cierre empresarial producirá, respecto del personal afectado, los efectos previstos en el artículo cuarto, párrafo uno, del presente Decreto-ley, salvo que resultase de aplicación lo establecido en el párrafo dos de dicho artículo.

Artículo veintidós.—En casos de reconocida urgencia podrá el empresario cerrar provisionalmente el centro de trabajo sin previa autorización de la Autoridad Laboral, debiendo, en tal caso, dar cuenta a la misma en el término de doce horas, procediendo ésta, en las veinticuatro horas siguientes, a confirmar o revocar tal medida, oída la Organización Sindical.

Artículo veintitrés.—Uno. El cierre 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.

Dos. El empresario que hubiera acordado el cierre del centro de trabajo al amparo de lo prevenido en el artículo veintiuno y que no lo hubiera reabierto a iniciativa propia o a instancias 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 siguiente.

Artículo veinticuatro.—Uno. La Empresa que procediera al cierre del centro de trabajo, salvo en los supuestos previstos en los artículos veintiuno y veintidós; que no mantuviera, por los medios que el Ordenamiento jurídico le confiere, la disciplina en el trabajo, o que con infracción de normas laborales hubiera sido causa del conflicto u obstaculizado su solución, será sancionada en la forma y por los órganos siguientes:

- a) Con multa de hasta cien mil pesetas, por los Delegados provinciales del Ministerio de Trabajo; por el Director general de Trabajo, hasta quinientas mil pesetas; por el Ministro de Trabajo, hasta dos millones de pesetas, y, a propuesta de éste, por el Consejo de Ministros, hasta quince millones de pesetas.
- b) Por el Consejo de Ministros, a propuesta del titular de Trabajo, con suspensión o inhabilitación de todos o de algunos de los componentes de su Dirección o del Consejo de Administración responsable, en su caso. Asimismo, el Consejo de Ministros podrá acordar la imposición de multas hasta el límite de un millón de pesetas.

Cuando la gravedad de los hechos así lo aconsejare, podrán imponerse conjuntamente las sanciones previstas en los apartados a) y b) de este párrafo.

Dos.—La imposición de las sanciones a que se refiere el número anterior se ajustará a lo establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo, y contra ellas podrán interponerse los recursos previstos en la misma.

Tres.—Las sanciones que establece este artículo se entienden sin perjuicio de la obligación de la Empresa a reabrir el centro de trabajo ilícitamente cerrado y de abonar a los trabajadores íntegramente el importe de los salarios devengados durante el periodo de cierre.

DISPOSICION FINAL

Uno.—El presente Decreto-ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y del mismo se dará cuenta inmediata a las Cortes.

Dos.—Queda derogado el Decreto mil trescientos setenta y seis/mil novecientos setenta, de veintidós de mayo, y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el presente Decreto-ley, y se faculta al Gobierno y, en su caso, al Ministro de Trabajo, para dictar las normas que fueren necesarias para su aplicación y desarrollo, sin perjuicio de las que en el ámbito de su competencia establezca la Organización Sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Lo establecido en el presente Decreto-ley no será de aplicación al personal civil dependiente de establecimientos militares.

Segunda.—Uno. Las sanciones que establece este Decreto-ley se entienden sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Orden Público y en el Código Penal.

Dos. Los paros colectivos y los cierres o suspensiones de Empresas que no reúnan los requisitos o no se ajusten a los procedimientos establecidos en el presente Decreto-ley se reputarán ilegales y quedarán comprendidos en el artículo segundo, apartado c), de la Ley de Orden Público, como actos contrarios al mismo.

DISPOSICION TRANSITORIA

Los conflictos colectivos de trabajo ya formalizados podrán acogerse a las normas del presente Decreto-ley, en cuanto se encuentren en fase sindical de tramitación en el momento de la entrada en vigor del mismo.

Así lo dispongo por el presente Decreto-ley, dado en Madrid a veintidós de mayo de mil novecientos setenta y cinco.

FRANCISCO FRANCO

El Presidente del Gobierno,
CARLOS ARIAS NAVARRO

MINISTERIO DE TRABAJO

10968

DECRETO 1116/1975, de 2 de mayo, sobre inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de personal al servicio de la Organización Sindical.

Al implantarse el sistema de la Seguridad Social, establecido por la Ley reguladora de ésta, de veintinueve de abril de mil novecientos sesenta y seis, el personal al servicio de la Organización Sindical se encontraba comprendido en el Mutualismo Laboral y excluido de los Seguros Sociales Unificados, conforme a lo dispuesto en el Decreto de uno de febrero de mil novecientos cincuenta y siete, y en las Ordenes del Ministerio de Trabajo de veintinueve de mayo del mismo año y veintiocho de marzo de mil novecientos sesenta y dos.

El apartado e) del número dos del artículo diez de la mencionada Ley de la Seguridad Social consideró como Régimen Especial el que encuadraba el personal al servicio de los Organismos del Movimiento.

Como consecuencia de la Ley Sindical, número dos/mil novecientos setenta y uno, de diecisiete de febrero, y, en particular, de lo dispuesto en su artículo concuenta y tres al prevenir que el personal al servicio de la Organización Sindical deberá regirse por un Estatuto jurídico especial, se ha producido una alteración en la condición y encuadramiento de este personal que da lugar a que no le sea de aplicación el Régimen Especial antes referido, el cual, por otra parte, aún no ha sido objeto de la regulación necesaria para que se inicien sus efectos.

Por todo lo expuesto, de conformidad con lo previsto en el artículo sesenta y uno de la Ley General de la Seguridad Social de treinta de mayo de mil novecientos setenta y cuatro, y habida cuenta las directrices y líneas de acción fijadas por el V Congreso Sindical, entre las que se propugnó la tendencia a unificar los distintos regímenes de la Seguridad Social, que ha sido recogida en el número cinco del artículo diez de la citada Ley General de la Seguridad Social, se considera conveniente la integración de este personal en el Régimen General de la Seguridad Social, en el cual ya se encuentra comprendido el que presta sus servicios a la Organización Sindical en virtud de una relación laboral.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo, y de acuerdo con el informe de la Organización Sindical, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veinticinco de abril de mil novecientos setenta y cinco,

DISPONGO:

Artículo primero.—De conformidad con lo previsto en el apartado h) del número dos del artículo sesenta y uno de la Ley General de la Seguridad Social, de treinta de mayo de mil novecientos setenta y cuatro, quedará comprendido en el campo