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

BOE 58/1977, de 9 de marzo de 1977 Ref Boletín: 77/06061

ÍNDICE

TÍTULO PRIMERO. EL DERECHO DE HUELGA

CAPÍTULO PRIMERO. LA HUELGA

Artículo 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

CAPÍTULO II. CIERRE PATRONAL

Artículo 12, 13, 14

CAPÍTULO III. SANCIONES

Artículo 15, 16

TÍTULO II. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 17, 18, 19, 20

CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO

Artículo 21, 22, 23, 24, 25, 26

TÍTULO III. CONVENIOS COLECTIVOS

Artículo 27

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

Artículo 28, 29

TÍTULO V. EL DESPIDO

Artículo 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44

TÍTULO VI. REESTRUCTURACIÓN DE PLANTILLAS

Artículo 45

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera , Segunda , Tercera , Cuarta

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera , Segunda , Tercera , Cuarta

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera , Segunda , Tercera , Cuarta

Texto actualmente vigente

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 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 art. 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.

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 aquélla.

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 art. 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 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.

[1]

Artículo 2

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

[2]

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.

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 5 días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. 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

[1] Véanse arts. 28.2 CE y 4.1.e) ET. Véase, respecto de los trabajadores extranjeros, el art. 11 LO 4/2000, de 11 de enero.

[2] Véase art. 3.5 ET.

huelga.^[3]

Artículo 4

Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicio públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la Autoridad laboral habrá de ser, al menos, de 10 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.^[4]

La composición del comité de huelga no podrá exceder de 12 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.

2. Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario.^[5]

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.^[6]

4. Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.^[7]

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 núm. 7 de este artículo.^[8]

[3] Declarada la constitucionalidad del art. 3, desde 25 abril 1981, conforme al apa. 2.a) Sent. 11/1981 de 8 abril, en los términos allí expresados.

[4] Declarada la constitucionalidad de este párrafo, desde 25 abril 1981, conforme al apa. 2.b) Sent. 11/1981 de 8 abril, en los términos allí expresados.

[5] Véanse arts. 45.1.1); 48.1 y 52.d) ET.

[6] Véanse arts. 125.6 y 131.3 LGSS.

[7] Véase art. 315.3 CP.

[8] Véase art. 8.a) LETT.

6. Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.^[9]

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.^[10]

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.^[11]

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 consideraran 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.

[12]

[9] Véase art. 315.3 CP.

[10] Declarada la inconstitucionalidad del último inciso del apa. 7, desde 25 abril 1981, conforme al apa. 2.c) Sent. 11/1981 de 8 abril, en los términos allí expresados.

[11] Ténganse en cuenta los arts. 82.2, 83.3 y 91 ET, y, para los conflictos de ámbito superior al de Comunidad Autónoma, el Cuarto Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC IV), suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el 10 de febrero de 2009 (BOE de 14 de marzo de 2009).

[12] Véase art. 3.3 LIT.

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 2 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 arts. 15 y 16.^[13]

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable 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.^[14]

Artículo 11

La huelga es ilegal:

- a) Cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
- c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su periodo de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo.
- d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente 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 cualesquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concorra alguna de las circunstancias que siguen:

- a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las

[13] Declarada la inconstitucionalidad o no de este párrafo, desde 25 abril 1981, conforme al apa. 2.d) Sent. 11/1981 de 8 abril, en los términos allí expresados.

[14] Declarada la constitucionalidad de este párrafo, desde 25 abril 1981, conforme al apa. 2.e) Sent. 11/1981 de 8 abril, en los términos allí expresados.

cosas.

b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.

c) 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 párr. 1, 2 y 3 art. 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 12 horas.

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 art. 12 y que no lo hubiera reabierto a incitativa 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 art. 15.

[15]

CAPÍTULO III. SANCIONES

Artículo 15

El empresario que procediera al cierre del centro de trabajo, salvo en los supuestos previstos en el art. 12, será sancionado en la forma y por los órganos que establece el art. 33 Ley de Relaciones Laborales.^[16]

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

[15] Véase art. 96.3 ET.

[16] Entiéndase realizada la referencia al art. 8.3 LISOS.

salarios devengados durante el periodo de cierre ilegal.

Artículo 16

1. Los trabajadores que participaren 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) art. 33 de este real decreto-ley.

2. Los trabajadores que, de acuerdo con el art. 6 párr. 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) art. 33 del presente real decreto-ley, sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedieran.

[17]

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.^[18]

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:

a) Los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto, por iniciativa propia o a instancia de sus representados.^[19]

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

[17] Entiéndanse realizadas las referencias al art. 54 ET.

[18] Véanse arts. 37.2 CE, art. 4.1.d) ET y art. 2.2 LOLS.

[19] Véanse arts. 2.2 LOLS y 154 LRJS.

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.

[20]

Artículo 20

No podrá plantearse conflicto colectivo de trabajo para modificar lo pactado en convenio colectivo o establecido por laudo.

[21]

CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO^[22]

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 planteen 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

[20] Véanse arts. 153 a 162 LRJS

[21] Véase art. 37.1 CE.

[22] Ténganse en cuenta que, al amparo de los arts. 82.2, 83,3 y 91 ET, se han desarrollado sistemas autonómicos y estatal para la resolución extrajudicial de conflictos colectivos, que sustituyen la fase administrativa o de conciliación previa. Para los conflictos de ámbito superior a la Comunidad Autónoma véase el Cuarto Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC IV), suscrito por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el 10 de febrero de 2009 (BOE de 14 de marzo de 2009).

de varias provincias, dicho escrito será presentado ante la Dirección General de Trabajo.

Artículo 23

En las 24 horas siguientes al día de la presentación del escrito citado en el art. 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 3 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 árbitros. En tal caso, éstos, que cuando sean varios habrán de actuar conjuntamente, deberán dictar su laudo en el término de 5 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 árbitros, 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.

Artículo 26

TÍTULO III. CONVENIOS COLECTIVOS

Artículo 27

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

Artículo 28

Artículo 29

TÍTULO V. EL DESPIDO

Artículo 30

Artículo 31

Artículo 32

Artículo 33

Artículo 34

Artículo 35

Artículo 36

Artículo 37

Artículo 38

Artículo 39

Artículo 40

Artículo 41

Artículo 42

Artículo 43**Artículo 44****TÍTULO VI. REESTRUCTURACIÓN DE PLANTILLAS****Artículo 45****DISPOSICIONES FINALES****Disposición Final Primera**

Quedan derogados el DL 5/1975 de 22 mayo, sobre regulación de los Conflictos Colectivos de Trabajo; el art. 77 Ley de Contratos de Trabajo; el art. 10 RDL 18/1976 de 8 octubre, sobre medidas económicas; el art. 35 L 16/1976 de 8 abril, de Relaciones Laborales, y cuantas leyes y disposiciones se opongan a lo establecido en este real decreto-ley.

Disposición Final Segunda**Disposición Final Tercera****Disposición Final Cuarta****DISPOSICIONES ADICIONALES****Disposición Adicional Primera**

Lo dispuesto en el presente real decreto-ley en materia de huelga no es de aplicación al personal civil dependiente de establecimientos militares.^[23]

Disposición Adicional Segunda

Se mantendrá 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.

[23] Véase art. 98 del RD 2205/1980, de 13 de junio, sobre relaciones de trabajo del personal civil no funcionario en establecimientos militares.

Disposición Adicional Tercera

Disposición Adicional Cuarta

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera

Disposición Transitoria Segunda

Disposición Transitoria Tercera

Disposición Transitoria Cuarta