

TEMA VI. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES



DÉBORAH LÓPEZ

1. LA LIBERTAD SINDICAL

LA LIBERTAD SINDICAL NO SIEMPRE HA SIDO RECONOCIDA COMO UN DERECHO DEL TRABAJADOR. INCLUSO, EN OTROS TIEMPOS HA SIDO CONSIDERADA UN DELITO.



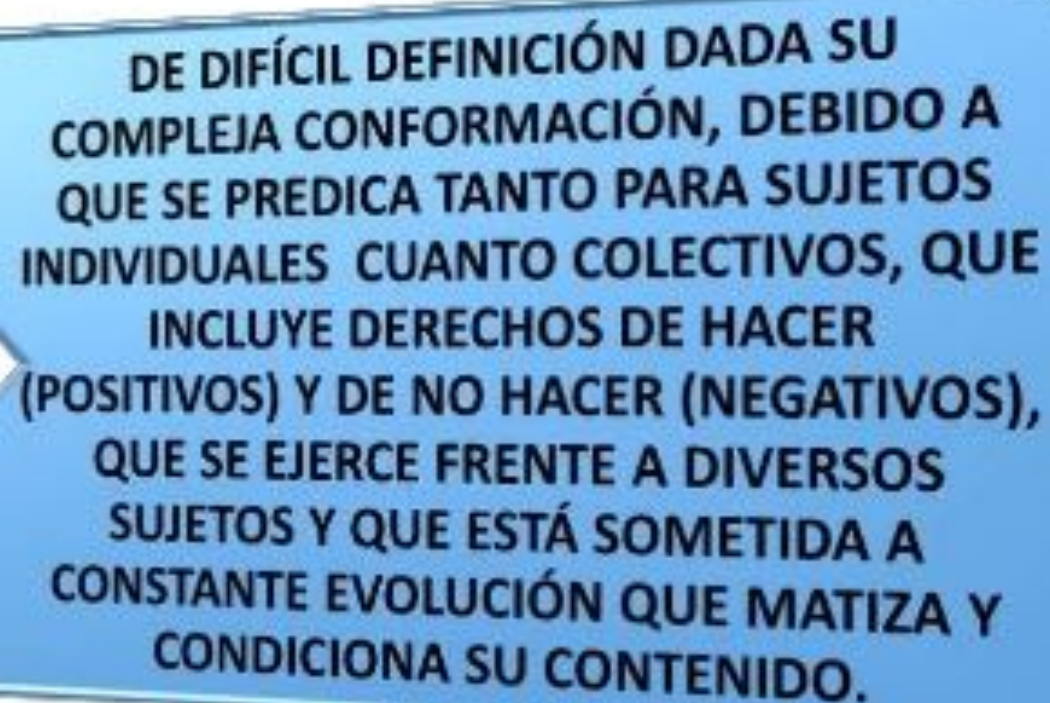
A NIVEL MUNDIAL ES LA OIT LA QUE APRUEBA, EN LOS AÑOS 1948 Y 1949 LOS CONVENIOS NÚMERO 87 Y 98 PARA RECONOCER ESTE DERECHO, QUE ESPAÑA NO RATIFICA HASTA 1977.

**EN 1977 LOS SINDICATOS
SON RECONOCIDOS
LEGALMENTE EN ESPAÑA
(HASTA ESTE MOMENTO,
LA CREACIÓN O LA
PERTENENCIA A
SINDICATOS ERA ILEGAL).**



**LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1977 (ART. 28)
RECONOCE LA LIBERTAD SINDICAL COMO UN
DERECHO FUNDAMENTAL DE TODOS LOS
CIUDADANOS.**


DEFINICIÓN Y CONTENIDO ESENCIAL DE LA LIBERTAD SINDICAL



DE DIFÍCIL DEFINICIÓN DADA SU COMPLEJA CONFORMACIÓN, DEBIDO A QUE SE PREDICA TANTO PARA SUJETOS INDIVIDUALES CUANTO COLECTIVOS, QUE INCLUYE DERECHOS DE HACER (POSITIVOS) Y DE NO HACER (NEGATIVOS), QUE SE EJERCE FRENTE A DIVERSOS SUJETOS Y QUE ESTÁ SOMETIDA A CONSTANTE EVOLUCIÓN QUE MATIZA Y CONDICIONA SU CONTENIDO.

LA LIBERTAD SINDICAL CONTEMPLA DOS VERTIENTES:

LIBERTAD SINDICAL



```
graph LR; A[LIBERTAD SINDICAL] --> B[POSITIVA: Derecho a afiliarse y darse de baja libremente. Derecho a fundar sindicatos y confederaciones.]; A --> C[NEGATIVA: Derecho a no afiliarse];
```

POSITIVA:

Derecho a afiliarse y
darse de baja libremente.

Derecho a fundar
sindicatos y
confederaciones.

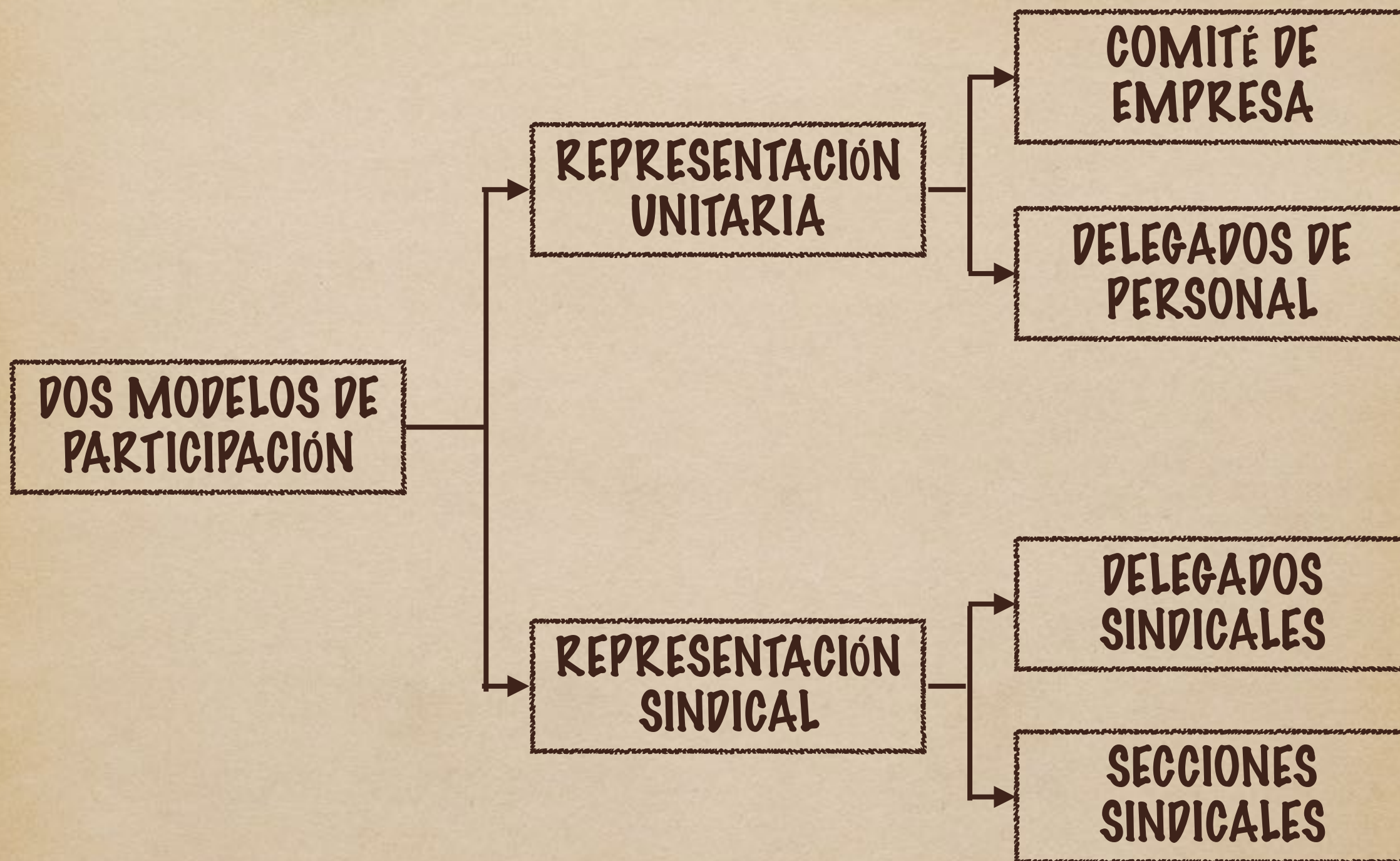
NEGATIVA:

Derecho a no
afiliarse

COMO LA LIBERTAD SINDICAL ES POSITIVA Y NEGATIVA A LA HORA DE REPRESENTAR A LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO NO ES NECESARIO PERTENECER A UN SINDICATO Y QUE EL SINDICATO ELIJA A DICHO REPRESENTANTE.



MÁS BIEN SE PERMITE QUE LOS TRABAJADORES VOTEN DIRECTAMENTE A SUS REPRESENTANTES, FORMEN PARTE DE UN SINDICATO O NO.



ESTO DA LUGAR A DOS MODELOS DE REPRESENTACIÓN:

- **LA REPRESENTACIÓN UNITARIA:** formada por los delegados de personal y los miembros del comité de empresa que han sido elegidos por los compañeros a través de unas elecciones, a las que pueden presentarse tanto trabajadores afiliados a sindicatos como los independientes; al ser elegidos representan a todo el personal de la empresa.
- **LA REPRESENTACIÓN SINDICAL:** Son los delegados sindicales y las secciones sindicales que han sido elegidos por los sindicatos para representar a los mismos dentro de la empresa; al ser votados pro su propio sindicato van a representar a ese sindicato, no a todo el personal de la empresa.

2. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA

LA REPRESENTACIÓN UNITARIA ESTÁ FORMADA POR
LOS REPRESENTANTES QUE SON ELEGIDOS
DIRECTAMENTE POR LOS TRABAJADORES A TRAVÉS DE
UNAS ELECCIONES.

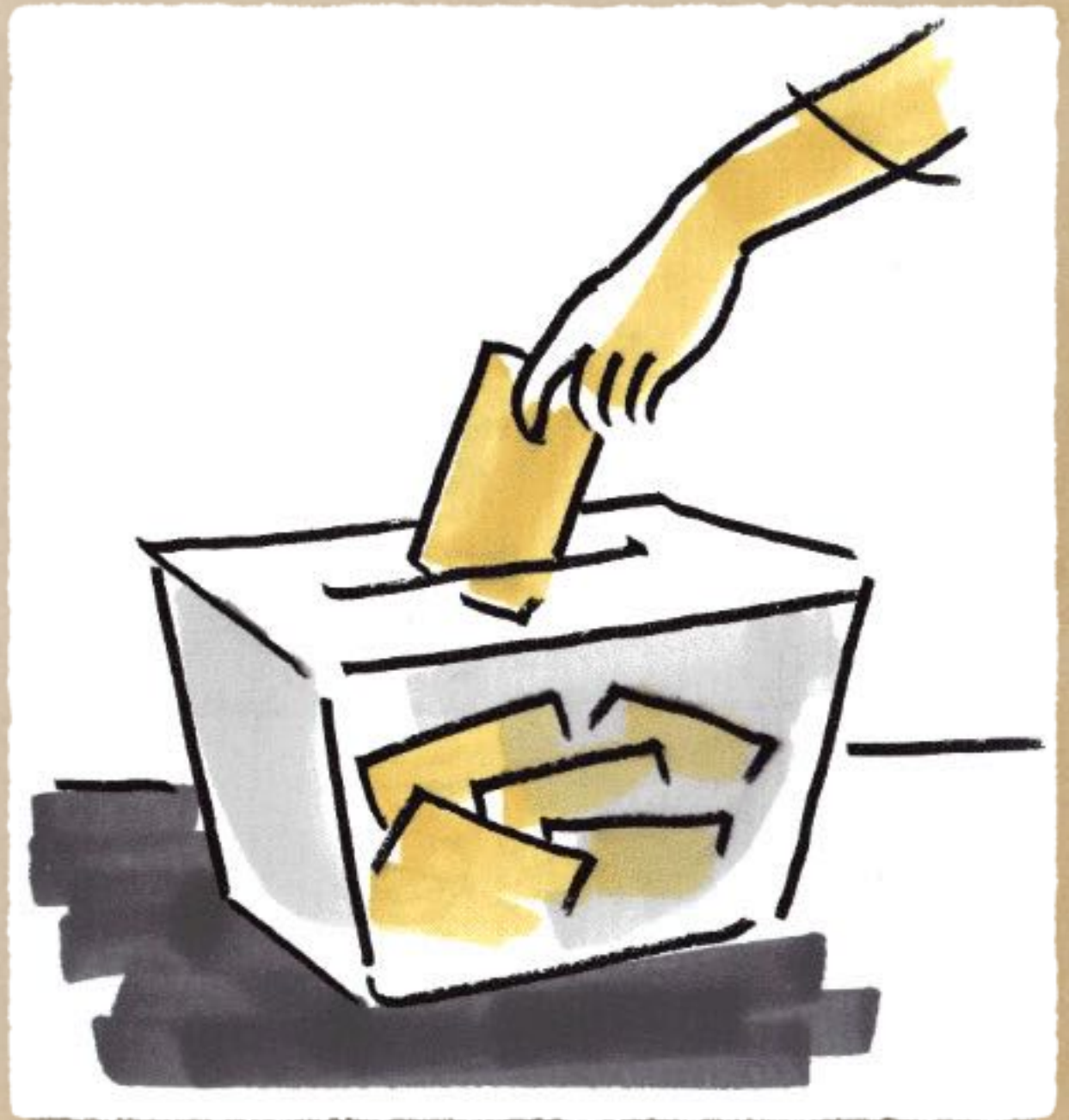
COMPRENDE:

- LOS DELEGADOS DE PERSONAL.**
- EL COMITÉ DE EMPRESA.**

AL SER ELEGIDOS POR LA PLANTILLA DEL CENTRO DE
TRABAJO, REPRESENTAN A ESTA EN SU TOTALIDAD,
NO COMO SUCEDERÍA CON LOS DELEGADOS SINDICALES
QUE SOLO REPRESENTAN A SU SINDICATO.

A) LAS ELECCIONES A REPRESENTANTES

**ESTAS
ELECCIONES SE
CELEBRAN CADA
CUATRO AÑOS,
SIENDO UN
PROCESO
LARGO Y
COMPLEJO.**



Procedimiento

ELECCIONES A REPRESENTANTES

Elecciones Delegados de Personal

Cada elector podrá votar a tantos aspirantes como puestos a cubrir.

Se elige a los que obtienen más votos y, en caso de empate, al de mayor antigüedad en la empresa.

Elecciones Comité de Empresa

El censo de electores y elegibles se distribuye en dos colegios:

- ☐ El colegio integrado por técnicos y administrativos.
- ☐ El colegio de especialistas y no cualificados.

Cada elector vota una lista de candidatos, no a aspirantes individuales. Las listas se presentan para cada colegio y contienen tantos nombres, como puestos a cubrir.

No tienen derecho a representantes las listas que no hayan obtenido, como mínimo, el 5% de los votos válidos por cada colegio.

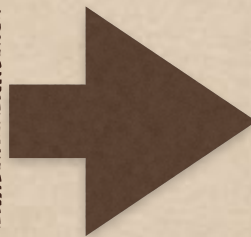
Se atribuye a cada lista el número de puestos en función de un sistema de representación proporcional.

CARACTERÍSTICAS DE LAS ELECCIONES A REPRESENTANTES:

- Se pueden presentar todos los mayores de edad con una antigüedad de al menos 6 meses, y pueden votar todos los mayores de 16 años con una antigüedad mínima de 1 mes.
- La mesa electoral está formada por un presidente, el trabajador más antiguo y dos vocales, el mayor y el más joven de edad; habrá una mesa electoral cada 250 trabajadores o fracción, por cada uno de los colegios electorales.
- Si hay al menos 50 trabajadores, hay un comité de empresa y se forman dos colegios electorales: uno para técnicos y administrativos (cuello blanco), y otro para operarios, trabajadores cualificados y no cualificados (cuello azul); por lo tanto cada sección elige a sus representantes.
- Si hay al menos 50 trabajadores en el centro se eligen de 1 a 3 delegados de personal, según cada caso; todos los candidatos se presentan juntos en un solo colegio electoral.
- Para el comité de empresa se utiliza el sistema de lista cerrada con las candidaturas de los sindicatos o independientes (como el las Cortes, por listas) y para delegados de personal hay una sola lista ordenada alfabéticamente con todos los candidatos, donde se rellenan de 1 a 3 casillas de la lista.
- Las candidaturas que logran menos del 5% de los votos no obtienen representantes, y sus votos son anulados.

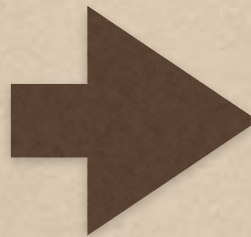
**b) LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y EL
COMITÉ DE EMPRESA**

MENOS DE 50
TRABAJADORES



DELEGADOS DE
PERSONAL

50 TRABAJADORES
O MÁS



COMITÉ DE
EMPRESA

En función del número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo habrá delegados de personal o comité de empresa:

**Número de trabajadores en
plantilla**

Número de representantes

De 6 a 10

1 (voluntario)

De 11 a 30

Delegado de personal

1

De 31 a 49

3

De 50 a 100

5

De 101 a 250

9

De 251 a 500

13

De 501 a 750

Comité de empresa

17

De 751 a 1.000

21

A partir de 1001

2 más por cada 1000 trabajadores
o fracción hasta un máximo de 75

C) OTROS COMITÉS

-COMITÉ CONJUNTO:

En los centros de trabajo de la misma provincia o de distan provincia pero de municipios limítrofes, si cada uno no llega a 50 trabajadores pero sumándolos todos sí se alcanza esa cifra, se creará un comité de empresa conjunto para todos los centros.

-COMITÉ INTERCENTRO:

Los convenios colectivos podrán pactar que cuando existan varios comités de empresas se pueda constituir un comité intercentros formados por representantes de los distintos comités de empresa. El número máximo será de 13 miembros, y serán elegidos entre los integrantes de distintos comités de empresa.

-COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO:

Se podrá crear a iniciativa de la dirección o de un mínimo de 100 trabajadores que pertenezcan a distintos países, con la función de información y consulta.

FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Tanto los delegados de personal como los comités de empresa tienen las siguientes **funciones**:

- I. **Recibir información del empresario y consulta** de determinadas cuestiones por el empresario a los representantes de los trabajadores.
- II. **Emitir informes** con carácter previo a decisiones que se adopten.
- III. **Vigilar y controlar el cumplimiento de la legalidad** vigente en materia de seguridad e higiene, contratación, seguridad social...
- IV. **Negociar y acordar en nombre de los trabajadores** cuestiones que afectan a un número significativo de los mismos.
- V. **Participar y colaborar en la mejora del clima** social de la empresa
- VI. Entre otras... En los últimos años han ganado peso las **competencias en materia de igualdad** dirigidas a aplicar medidas, Planes o acuerdos e informar en materia de igualdad.

COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

● Recibir información sobre:

- ➔ Situación económica de la empresa
- ➔ Evolución probable del empleo
- ➔ Contabilidad de la empresa
- ➔ Sanciones impuestas por faltas graves
- ➔ Índice de absentismo y sus causas
- ➔ Estudios sobre el medio ambiente laboral y prevención

● Contratos

- ➔ Copias de los contratos
- ➔ Conocer los modelos de contrato.

● Informes:

- ➔ Restructuraciones de plantilla (despidos o suspensiones)
- ➔ Reducciones de jornada o traslados totales o parciales
- ➔ Planes de formación
- ➔ Implantación o revisión de sistemas de organización y control
- ➔ Estudio de tiempos, sistemas de primas, incentivos, valoración de puestos
- ➔ Si la empresa va a realizar una fusión, absorción o cambiar su status jurídico que afecte al número de trabajadores

COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

- Vigilar que se cumplan las normas laborales de seguridad social y de prevención
 - Participar en la gestión de las obras sociales de la empresa
 - Colaborar para que se lleven a cabo las medidas adoptadas para el mantenimiento y el incremento de la productividad.
 - Informar a los trabajadores de los temas de su interés.
- La empresa debe poner a su disposición un local y uno o varios tableros de anuncios
- Deben mantener sigilo profesional sobre la información que le proporciona la empresa, aún después de dejar el cargo

GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

La Ley protege la labor de representación de los trabajadores concediéndoles a los representantes una serie de **derechos, garantías o privilegios**:

- ✓ **Protección contra despidos y sanciones** durante el ejercicio de sus funciones o el año siguiente.
- ✓ **Prioridad de permanencia en la empresa o centro** de trabajo respecto del resto de trabajadores.
- ✓ **No discriminación económica o profesional** debida al desempeño de las labores de representación.
- ✓ **Libertad de expresión** en el ejercicio de la representación.
- ✓ Disponer de un **crédito de horas mensuales retribuidas** para la realización de las funciones.
- ✓ **Apertura de expediente contradictorio** previo a cualquier sanción por faltas graves o muy graves. Éste expediente es un procedimiento en el que son oídos, además del interesado, el comité de empresa o los restantes delegados de personal

LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES COMPAGINAN SU TRABAJO CON LABORES DE REPRESENTACIÓN POR ELLO LA LEY LES CONCEDE UNAS HORAS MENSUALES REMUNERADAS, DEPENDIENDO DEL NÚMERO DE TRABAJADORES EN PLANTILLA.



ESTAS HORAS SE PUEDEN SUMAR Y CONCENTRAR EN UNO O VARIOS REPRESENTANTES SI EL CONVENIO LO PERMITE.

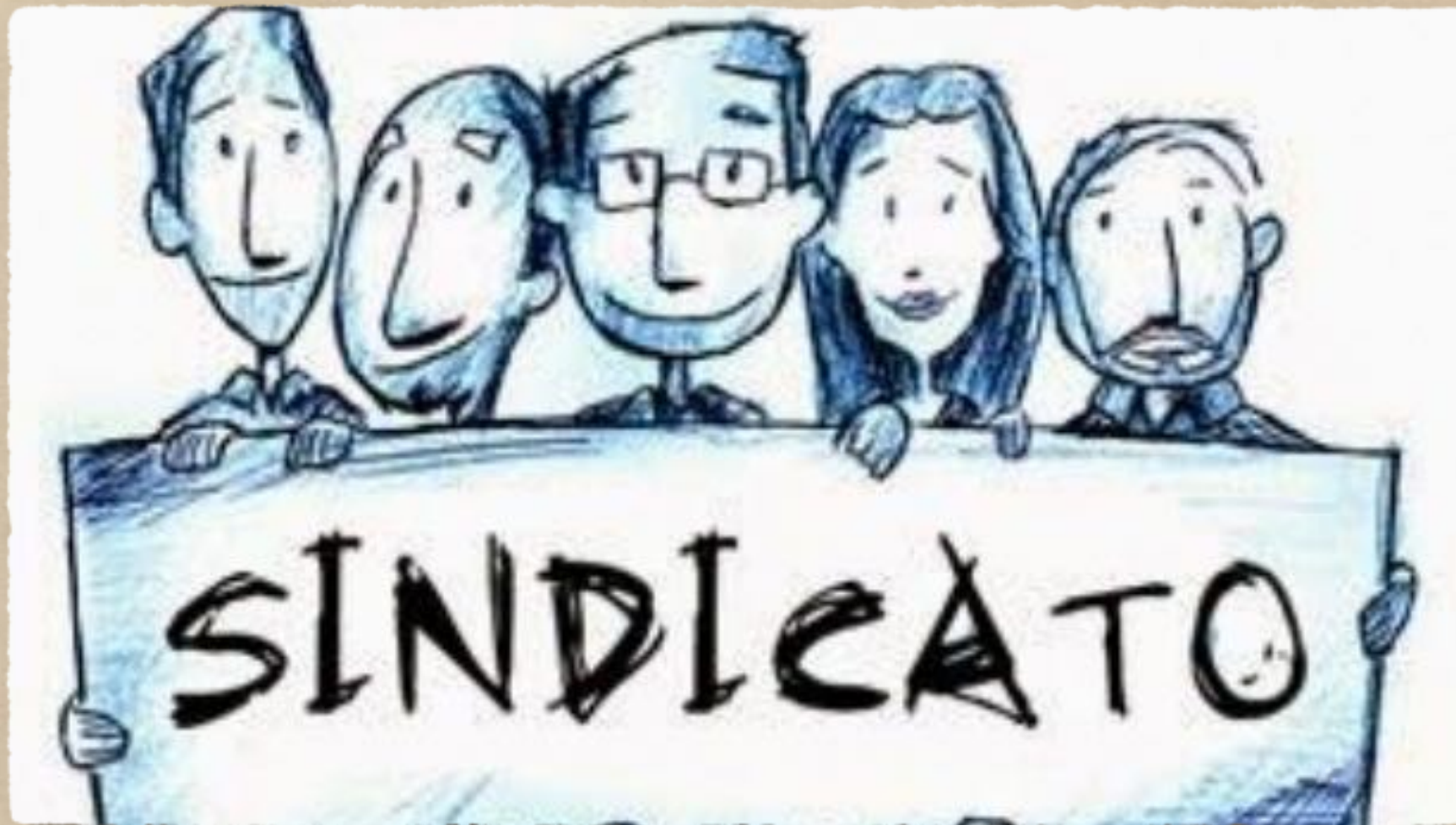
A MENUDO LA ACUMULACIÓN DE HORAS EXIME AL TRABAJADOR DE SU JORNADA LABORAL, HABLARÍAMOS ENTONCES DE LA FIGURA DEL LIBERADO SINDICAL.

EL CRÉDITO HORARIO DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

- HASTA 100 TRABAJADORES:
15 HORAS AL MES.
- DE 101 A 250 TRABAJADORES:
20 HORAS AL MES.
- DE 251 A 500 TRABAJADORES:
30 HORAS AL MES.
- DE 501 A 750 TRABAJADORES:
35 HORAS AL MES.
- MÁS DE 750 TRABAJADORES:
40 HORAS AL MES.



3. LOS SINDICATOS



LOS SINDICATOS SON ASOCIACIONES DE TRABAJADORES PARA LA DEFENSA Y PROMOCIÓN DE LOS INTERESES QUE LES SON PROPIOS DE CARA A MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

SINDICATO:

- Asociaciones de trabajadores
- Para conseguir el progreso económico y social de sus miembros, a través del mantenimiento y mejora de las condiciones de trabajo.
- Pueden afiliarse:
 - Trabajadores por cuenta ajena
 - Parados
 - Funcionarios
 - Incapacitados
 - Autónomos sin trabajadores
 - Jubilados
- No pueden afiliarse:
 - Fuerzas armadas e instituciones de carácter militar
 - Jueces, magistrados y fiscales.

LA ORGANIZACIÓN INTERNA DE LOS SINDICATOS

- Los trabajadores de una misma actividad o rama se agrupan en **FEDERACIONES** (Ejemplo federación de enseñanza o la federación del metal). La agrupación de federaciones se denomina **CONFERERACIONES**
- Los afiliados a un sindicato que trabajen en la misma empresa pueden crear **secciones sindicales** (ejemplo: sección sindical de UGT o sección sindical de CCOO)
- En las empresas con + 250 trabajadores, las secciones sindicales tendrán **delegados sindicales**, elegidos por y entre los trabajadores de cada sección sindical.

Tienen las mismas garantías que los miembros del comité de empresa. Sus derechos son:

- Acceso a la misma información que la representación unitaria
- Asistir a las reuniones del comité de empresa
- Ser oídos por la empresa antes de que esta adopte medidas colectivas, despida o sancione a un trabajador

NIVEL DE REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS

Sindicatos más representativos:

Sindicatos más representativos	Nivel estatal	10% de los delegados de personal y miembros de comité de empresa
	Nivel autonómico	15% de los delegados de personal y miembros de comité de empresa y, al menos, 1.500
Sindicatos con representatividad menor	Ámbito territorial o funcional específico	10% en ese ámbito

SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS

- a)** Representar a los trabajadores ante las administraciones públicas
 - b)** Participar como interlocutores en las determinaciones de las condiciones de trabajo con las administraciones públicas
 - c)** Participar en la negociación colectiva
 - d)** Participar en los sistemas de solución de conflictos extrajudiciales (SMAC)
 - e)** Promover elecciones para delegados de personal y miembros de comité de empresa
 - f)** Cesión de inmuebles públicos
 - g)** Otras que se establezcan
- Los sindicatos con representación menor no pueden hacer a) y f)

SECCIONES SINDICALES

Los trabajadores afiliados al sindicato pueden crear secciones sindicales en la empresa o centro de trabajo para disfrutar de los siguientes derechos:

- ✓ Celebrar reuniones, previa notificación al empresario.
- ✓ Recibir información de su sindicato.
- ✓ Recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

Además, si se trata de secciones sindicales de **los Sindicatos Más Representativos** tendrán los siguientes derechos:

- ✓ Disponer de un tablón de anuncios en el centro de trabajo.
- ✓ Participará en la negociación colectiva.
- ✓ Utilizar un local para sus actividades en empresas de +de 250 trabajadores.

El delegado sindical y cuántos en cada empresa.

Un **delegado sindical** es el representante de una sección sindical con representación en el Comité de empresa de un centro de trabajo con más de 250 trabajadores.

El número de delegados sindicales
será:

- Sindicatos que no llegaron al 10% de votos en la elección al comité de empresa: **1 delegado sindical.**
- Sindicatos que sí alcanzaron el 10% de votos: _____ →

Trabajadores	Delegados Sindicales
De 250 a 750	1
De 751 a 2000	2
De 2001- 5000	3
A partir de 5001	4

**JORNADA Y
HORARIOS**

**CARRERA
PROFESIONAL**

**SALARIOS Y
COMPLEMENTOS**

CONCILIACIÓN

**PREVISIÓN
SOCIAL**

MOVILIDAD

**FALTAS Y
SANCIONES**

4. EL CONVENIO COLECTIVO

**BENEFICIOS
SOCIALES**

**PROTOCOLOS Y
EMPLEO**

CONVENIO

COLECTIVO



LLAMAMOS NEGOCIACIÓN COLECTIVA AL DIÁLOGO ENTRE ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES.



A TRAVÉS DE ELLA SE LOGRAN PACTOS EN TORNO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO, QUE FAVORECEN LA PRODUCTIVIDAD Y EL EMPLEO, EL BIENESTAR Y LA PAZ SOCIAL.

LOS **CONVENIOS COLECTIVOS** SON LOS ACUERDOS MÁS IMPORTANTES QUE PUEDEN LLEVAR A CABO LAS ORGANIZACIONES SINDICALES NEGOCIANDO CON LAS EMPRESARIALES.

EXISTEN DOS TIPOS DE CONVENIOS:

1. ESTATUTARIOS: se elaboran siguiendo el proceso negociador establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y se aplicará a todos los trabajadores a los que les afecte.

2. NO ESTATUTARIOS: no han seguido las normas previstas en el Estatuto de los Trabajadores para su negociación, por lo que su eficacia es limitada, similar a un contrato, sólo afectará a las personas representadas por el sindicato que lo ha negociado.

EL PROCESO NEGOCIADOR DEL CONVENIO COLECTIVO.

Para que el proceso de negociación sea legal es necesario que:

1. Las partes **ESTÉN LEGITIMADAS** y
2. Se cumplan **LAS DISTINTAS FASES** DEL PROCEDIMIENTO, que son:

- | | | |
|---|--|---|
| 1 | Propuesta de negociación. | Quienes proponen la negociación comunican a la otra parte los ámbitos y materias que se desean negociar. |
| 2 | Respuesta | Por escrito en el plazo de un mes. |
| 3 | Constitución de la comisión negociadora. | |
| 4 | Deliberación y adopción de acuerdos. | Acuerdos por votación de la mayoría de cada una de las partes. |
| 5 | Registro y publicación. | Una vez firmado por ambas partes, el Convenio se presenta para su registro ante la autoridad laboral, que lo publicará en el Boletín Oficial Correspondiente. |



DERECHO COMUNITARIO

CONSTITUCIÓN

TRATADOS INTERNACIONALES

LEYES (orgánica y ordinaria)

**NORMAS CON RANGO DE LEY (Decretos-ley y
Decretos-legislativos)**

REGLAMENTO

CONVENIO COLECTIVO

CONTRATO DE TRABAJO

USOS Y COSTUMBRES

¿CUÁL APLICA ANTE LA CONCURRENCIA DE CONVENIOS?

Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá verse afectado por convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario y en el siguiente caso:

Las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrán prioridad sobre el convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior **en ciertas materias:**

- **Retribución**
- Abono o compensación de las horas extraordinarias
- Retribución específica del trabajo a turnos
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo
- Régimen de trabajo a turnos
- Planificación anual de las vacaciones
- Adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional
- Adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa
- Medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal
- Otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos.

OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO

Obligado cumplimiento para trabajadores y empresarios de su ámbito

EXCEPCIÓN

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder (previo periodo de consultas) a **no aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:**

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites de la movilidad funcional.
- Mejoras voluntarias a la protección de la Seguridad Social.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Ámbitos de aplicación:

- Funcional: puede ser inferior a empresa, de empresa o superior
- Territorial: local, provincial, de comunidad autónoma, estatal.
- Personal: A quién se aplica.
- Temporal: las partes que lo firman deciden su duración.
 - Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no media denuncia expresa de las partes.
 - Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, el antiguo convenio perderá vigencia (salvo pacto en contrario) y se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior.
 - La fecha de entrada en vigor será la acordada por las partes; (se puede pactar que partes del convenio tengan efectos retroactivos).

CONTENIDO MÍNIMO DEL CONVENIO

- Partes que acuerdan
- Ámbito
- Procedimientos para resolver discrepancias que puedan surgir
- Forma, condiciones y plazo de preaviso para denunciar el convenio
- Designar comisión paritaria

ADHESIÓN Y EXTENSIÓN DEL CONVENIO

Los convenios se pueden aplicar a trabajadores no incluidos en su ámbito, a través de:

- Adhesión: Las partes legitimadas para negociar un convenio deciden adherirse a la totalidad de un convenio en vigor de otro sector, siempre que no estén afectadas por otro.
- Extensión: Aplicar las disposiciones de un convenio en vigor a determinadas empresas y trabajadores que no puedan suscribir un convenio por carencia de legitimidad de una de las partes.

¿QUIÉN PUEDE NEGOCIAR EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES?

Convenios que afecta a más de una empresa:

- Sindicatos más representativos a nivel estatal y de Comunidad Autónoma(para los de su ámbito territorial)
- Sindicatos con un mínimo de 10% de miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal, en su ámbito.

Convenio de ámbito de empresa o inferior:

- Comité de empresa, delegados de personal o secciones sindicales (si las hay y en su conjunto suman mayoría de miembros del comité)

Convenios dirigidos a trabajadores con un perfil profesional específico:

- Secciones sindicales que hayan sido designadas por sus representados a través de votación.

¿QUIÉN PUEDE NEGOCIAR EN REPRESENTACIÓN DE LOS EMPRESARIOS?

Convenios que afecta a más de una empresa:

- La representación de dichas empresas

Convenio de ámbito de empresa o inferior:

- Propio empresario

Convenios colectivos sectoriales:

- Las asociaciones empresariales que en el ámbito cuenten con el 10% de los empresarios y den ocupación al 10% de los trabajadores
- las asociaciones empresariales que en el ámbito den ocupación al 15% de los trabajadores

REVISIÓN Y NEGOCIACIÓN DE LOS CONVENIOS

DURANTE LA VIGENCIA DE UN CONVENIO LOS SUJETOS QUE REUNAN LOS REQUISITOS DE LEGITIMACIÓN PUEDEN NEGOCIAR SU REVISIÓN.



DURANTE LAS NEGOCIACIONES, EN DEFECTO DE PACTO, SE MANTIENE VIGENTE EL CONVENIO ANTERIOR SALVO LAS CLAUSULAS DE RENUNCIA A LA HUELGA.

Convenios y reforma laboral de 2012

Anterior a la reforma laboral 2012	Con la reforma laboral de 2012
<ul style="list-style-type: none">Una vez terminada la duración del convenio se prorrogaban automáticamente hasta que hubiese un nuevo acuerdo (salvo que se hubiese pactado lo contrario).	<ul style="list-style-type: none">Hasta 2014: Si no hay un nuevo acuerdo en el plazo de un año desde que finaliza el convenio, éste desaparece, y se aplica un convenio superior o bien el Estatuto de los Trabajadores.Desde 2015: el convenio se mantiene para los trabajadores que firmaron el contrato de trabajo con ese convenio en vigor, se les mantiene los derechos del convenio.

5. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

A LO LARGO DE LA RELACIÓN LABORAL PUEDEN EXISTIR CONFLICTOS ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA.



SI SE TRATA DE UN CONFLICTO ENTRE UN SOLO TRABAJADOR Y LA EMPRESA SE TRATA DE UN CONFLICTO INDIVIDUAL, PERO EN ESTE CASO SE REFIERE A CONFLICTOS ENTRE LOS TRABAJADORES COMO GRUPO Y LA EMPRESA.

EXISTEN DOS TIPOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS:

CONFLICTO JURÍDICO

CUANDO EXISTE UNA DISCREPANCIA ENTRE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES SOBRE LA INTERPRETACIÓN DE UNA NORMA LABORAL. EN ESTOS CASOS SE ACUDE A LOS JUZGADOS DE LO SOCIAL O AL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA PARA QUE PROPORCIONEN UNA INTERPRETACIÓN DE LA NORMA.

CONFLICTO DE INTERESES

CUANDO SE QUIERE REVISAR UNA NORMA YA EXISTENTE PARA MODIFICARLA O QUE APAREZCA OTRA NUEVA; EN ESTOS CASOS SE ACUDE A LA HUELGA COMO MEDIDA DE PRESIÓN PARA CAMBIAR ESA NORMA; TAMBIÉN EXISTEN OTRAS MEDIDAS DE PRESIÓN COMO LAS MANIFESTACIONES, LAS CONCENTRACIONES Y LOS ENCIERROS.



CUANDO SURGE UN CONFLICTO COLECTIVO AMBAS PARTES PUEDEN HACER USO DE LAS MEDIDAS DE SOLUCIÓN QUE CONTEMPLA LA LEY, QUE VAN DESDE LA COMUNICACIÓN PÚBLICA DE POSTURAS, HASTA OTRAS MÁS RADICALES, COMO LA HUELGA Y EL CIERRE PATRONAL.

LA HUELGA

- **La constitución reconoce el derecho de huelga a los trabajadores para la defensa de sus intereses.** Es un **derecho fundamental**, con la máxima protección y privilegios, pero con **2 limitaciones**:
- 1) Respetar la libertad de trabajo de aquellos que no quieren sumarse a la huelga.
- 2) Funcionamiento de unos servicios mínimos a la comunidad.

CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE LA HUELGA

- Medida de presión y defensa de los intereses de los trabajadores.
- Ningún trabajador puede renunciar individualmente.
- Un trabajador no puede declararse en huelga de forma individual.
- Ilegales:
 - Motivos políticos u otra finalidad ajena a intereses profesionales.
 - Huelgas solidarias
 - Pretendan alterar lo pactado en convenio colectivo
 - Huelgas rotatorias o en sectores estratégicos
 - Huelgas de celo o reglamento.



**SEGÚN SE SIGA EL PROCEDIMIENTO
ESTABLECIDO POR LEY O NO PARA
CONVOCAR A HUELGA, EXISTEN DOS
TIPOS:**

- HUELGA LEGAL**
- HUELGA ILEGAL**

Huelga Legal.

Aquella que sigue el procedimiento establecido por la Ley para convocarla, y que tienen las siguientes fases:

1. **Acuerdo de las partes legitimadas** para acordar una huelga, que son: representantes de los trabajadores por mayoría, los propios trabajadores por mayoría simple y votación secreta o las organizaciones sindicales.
2. **Declaración de huelga.** Debe ser comunicado al empresario y a la autoridad laboral por escrito como mínimo 5 días naturales antes de la fecha de inicio.
3. **Creación del Comité de huelga** formado por trabajadores de los centros afectados.
4. **Fijación de servicios mínimos.** La autoridad gubernativa fijara unos servicios mínimos de obligado cumplimiento cuando se trate de huelgas en servicios esenciales, éstos son: sanidad, educación, transporte público....

¿QUIENES PUEDEN CONVOCAR A HUELGA?

- EL COMITÉ DE EMPRESA Y LOS DELEGADOS DE PERSONAL POR VOTACIÓN MAYORITARIA DE ESTOS, (VOTÁNDOSE EN UNA REUNIÓN CONJUNTA CON UNA ASISTENCIA MÍNIMA DEL 75%).
- LOS SINDICATOS QUE ESTÉN IMPLANTADOS EN ESE ÁMBITO.
- LOS TRABAJADORES DIRECTAMENTE, CUANDO LO SOLICITE A VOTACIÓN EL 25% DE LA PLANTILLA, Y SE APRUEBE POR MAYORÍA SIMPLE EN VOTACIÓN SECRETA.

EL COMITÉ DE HUELGA

LOS CONVOCANTES CONSTITUYEN UN COMITÉ DE HUELGA FORMADO POR UN MÁXIMO DE 12 MIEMBROS PARA RESOLVER EL CONFLICTO Y PARA GARANTIZAR LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA, DE MANERA QUE SE CERTIFIQUE LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS Y DE LAS INSTALACIONES, ASÍ COMO LA POSIBILIDAD DE CONTINUAR CON LA ACTIVIDAD UNA VEZ FINALIZADA LA HUELGA.

Huelga ilegal.

Se considera huelga ilegal o abusiva las que se producen con alguna de las siguientes características:

1. **No cumplen con alguna de las fases** del apartado anterior.
2. Huelgas por **motivos políticos, de solidaridad** que excedan el ámbito profesional...
3. **Huelgas rotatorias** (adoptadas en cadena por los distintos departamentos) o **estratégicas** (llamadas también "de tapón" porque afectan a un área clave para el normal desarrollo de la actividad empresarial).
4. Si alguno de los actos realizados durante la huelga **exceden los límites del derecho del trabajo**. *pej: Se ocupa sin autorización del centro de trabajo.*

PARA QUE UNA HUELGA SEA LEGAL SERÁ:

-LABORAL: se excluyen huelgas políticas, aunque se contemplan las huelgas contra los poderes públicos por las consecuencias económicas, sociales y laborales.

- DIRECTA: se prohíben las huelgas de solidaridad (si se permite cuando se trata de solidaridad con los compañeros de trabajo).

-NO ALTERARÁ EL CONVENIO EN VIGOR: que no pretenda modificar algo ya pactado en el convenio en vigor (no se puede ir a la huelga en relación con lo ya acordado), aunque sí podría hacerse para introducir algo nuevo en el convenio siempre que no modifique lo pactado.

-NO ABUSIVA: siempre se presumen ilegales las huelgas abusivas.

-CUMPLIRÁ EL PROCEDIMIENTO.

-SE CONSIDERAN HUELGAS ABUSIVAS:

A) LAS HUELGAS ROTATORIAS: los trabajadores se alternan sucesivamente por sectores o departamentos de manera que se paraliza el trabajo de los demás.

B) LAS HUELGAS ESTRATÉGICAS O DE TAPÓN: los trabajadores cesan en puestos estratégicos impidiendo al resto de la empresa trabajar.

C) LAS HUELGAS DE CELO O REGLAMENTO: se trabaja minuciosamente, con excesiva diligencia, de manera que se ralentiza el trabajo.

D) LAS HUELGAS A LA JAPONESA (mayor rendimiento): se produce una cantidad excesiva de producto para que al empresario le suponga un coste de almacenamiento.

EL DESARROLLO DE LA HUELGA

- LOS EMPRESARIOS NO PUEDEN SANCIONAR A LOS OPERARIOS POR IR A LA HUELGA Y TAMPOCO PUEDEN PRACTICAR EL ESQUIROLAJE (CONTRATAR TRABAJADORES QUE SUPLAN A LOS HUELGUISTAS).
- LOS TRABAJADORES PUEDEN ORGANIZAR PIQUETES INFORMATIVOS QUE DEN INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD DE LA HUELGA, PERO NO PIQUETES VIOLENTOS CON OCUPACIÓN DE LOCALES.
- SI ESTÁ PERMITIDO OCUPAR LOCALES PARA EJERCER EL DERECHO DE REUNIÓN Y DE INFORMACIÓN SOBRE LA HUELGA ASÍ COMO PARA INTENTAR UNA NEGOCIACIÓN, SIEMPRE QUE LA OCUPACIÓN SEA PACÍFICA.
- SE DEBE RESPETAR TANTO EL DERECHO DE ACUDIR A HUELGA COMO EL DE NO HACERLO.

Consecuencias de la Huelga (resumen)

Huelga legal

1. El contrato de trabajo queda en suspenso.
2. Cesa la obligación de pagar salario.
3. Se suspende la obligación de cotizar a la Seguridad Social y el trabajador se encuentra en alta especial.
4. Se suspende el período de prueba.

El empresario no puede despedir a los trabajadores en huelga ni contratar a otros en su lugar.

Huelga ilegal

El empresario puede despedir a los trabajadores bajo la modalidad de Despido Disciplinario y extinguir el contrato de trabajo.

C) EL CIERRE PATRONAL

ES UNA MEDIDA UTILIZADA POR LA EMPRESA QUE CONSISTE EN CERRAR EL CENTRO DE TRABAJO PARA IMPEDIR EL ACCESO A LOS TRABAJADORES.

CAUSAS LEGALES:

- CUANDO EXISTA UNA OCUPACIÓN VIOLENTA DE LOS LOCALES QUE PUEDA PONER EN PELIGRO LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS O LAS INSTALACIONES.**
- CUANDO UNA HUELGA ABUSIVA IMPIDA CONTINUAR CON EL TRABAJO A LOS QUE QUIERAN TRABAJAR.**

LA EMPRESA DEBE COMUNICARLO EN 12 HORAS A LA AUTORIDAD LABORAL, Y DURANTE EL CIERRE NO PAGA SALARIOS A LOS TRABAJADORES.

C) LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS



**PARA TRATAR DE
EVITAR LLEGAR A
LOS JUZGADOS O
A LA HUELGA, LOS
SINDICATOS Y LOS
EMPRESARIOS
HAN PACTADO LA
POSIBILIDAD DE LA
SOLUCIÓN
EXTRAJUDICIAL DE
CONFLICTOS (SON
PACTOS A NIVEL
DE CADA
COMUNIDAD
AUTÓNOMA).**

LAS OPCIONES QUE SE OFRECEN A LAS PARTES EN ESTOS ÓRGANOS SON:

-LA CONCILIACIÓN: Se acude a un conciliador que intenta que las partes lleguen a un acuerdo sin aportar soluciones.

-LA MEDIACIÓN: El mediador intenta que ambas partes lleguen a un acuerdo que pueda satisfacer a ambas partes, aportando para ello soluciones y generando un "contexto" de acuerdo.

-EL ARBITRAJE: Ambas partes aceptan acudir a un árbitro, que tomará una decisión de obligado cumplimiento para ambas partes.

6. EL DERECHO DE REUNIÓN

LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A REUNIRSE DENTRO DE LA EMPRESA, Y LA EMPRESA ESTÁ OBLIGADA A FACILITAR EL LUGAR DE REUNIÓN SI LAS CONDICIONES SE LO PERMITEN, Y LOS QUE ACUDEN A ESTAS REUNIONES ESTARÁN FUERA DE SU HORARIO LABORAL.



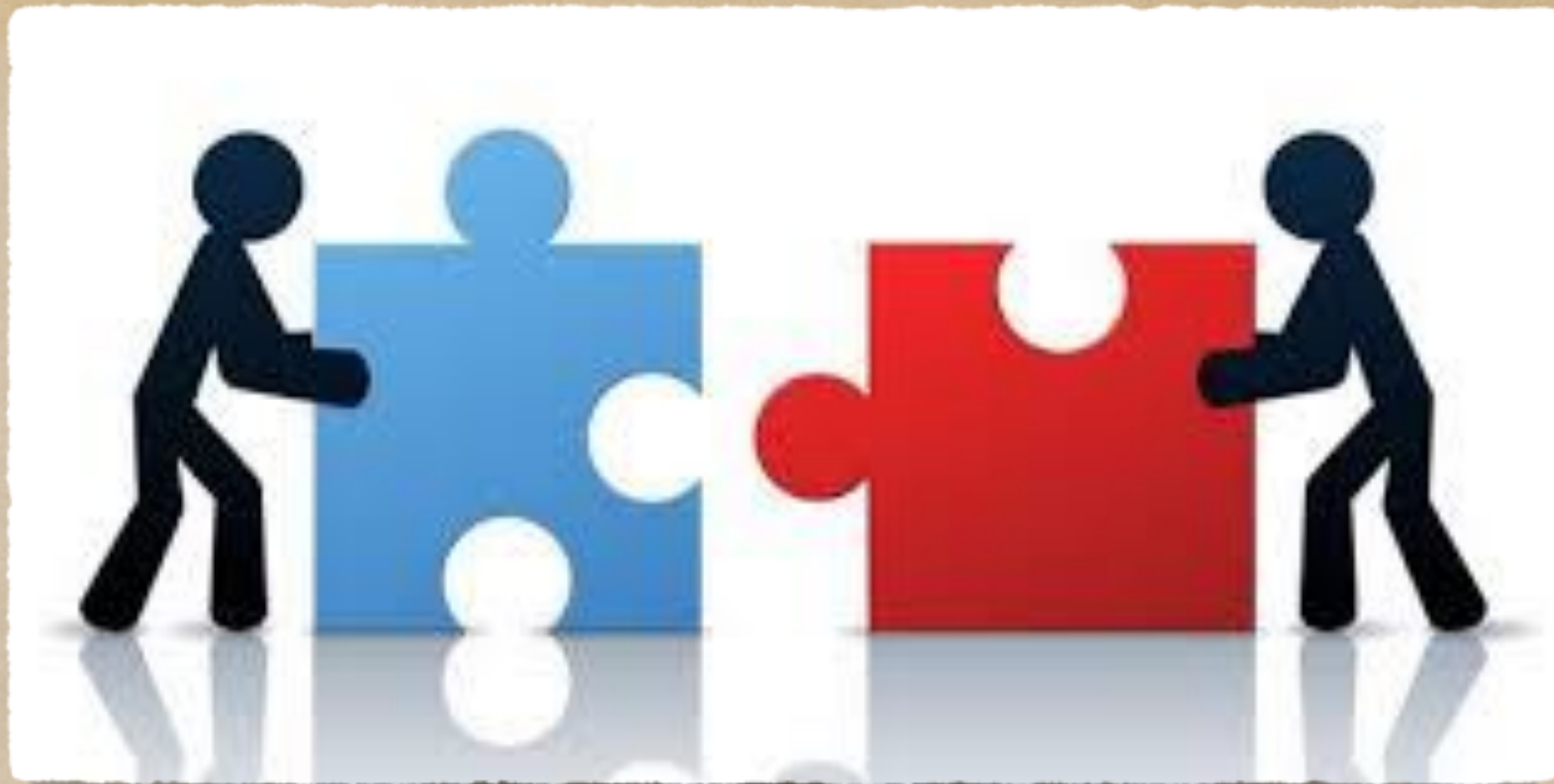
PROCEDIMIENTO DE REUNIÓN

LA CONVOCATORIA LA PUEDEN REALIZAR LOS DELEGADOS DE PERSONAL O EL COMITÉ DE EMPRESA, O BIEN LOS TRABAJADORES DIRECTAMENTE SI ESTOS SUPONEN UN 33% DE LA PLANTILLA.

LA PRESIDEN LOS REPRESENTANTES, HAY UN ORDEN DEL DÍA Y NO SE PUEDEN TRATAR OTROS TEMAS.

SE DEBE COMUNICAR A LA EMPRESA CON 48 HORAS DE ANTELACIÓN.

LOS ACUERDOS QUE AFECTEN A TODA LA PLANTILLA REQUIEREN DE UN ACUERDO DE LA MITAD MÁS UNO.



EL EMPRESARIO PUEDE LIMITAR ESE DERECHO SI:

- NO HAN TRANSCURRIDO DOS MESES DESDE LA ANTERIOR (A MENOS QUE SE TRATE DE INFORMAR SOBRE LA NEGOCIACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO).**
- CUANDO NO SE HAN REPARADO LOS DAÑOS CAUSADOS EN ANTERIORES REUNIONES.**
- SI EXISTE UN CIERRE PATRONAL Y LA EMPRESA ESTÁ CERRADA.**

BIBLIOGRAFÍA

- *“Formación y Orientación Laboral”*. García González, B.J., Tena Cornelles, D., De Fez Solaz, M.C.. Tulibrodefp, Valencia, 2015.

- *“Formación y Orientación Laboral Avanzado”* Gago García, M.L, García Leal, C., López Barra, S., Ruiz Otero, E. McGraw Hill, Madrid 2018.