

TEMA 5

LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES



Video



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 España (CC BY-NC-SA 3.0)

Usted es libre de:



copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra



hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Reconocimiento — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciador (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o apoyan el uso que hace de su obra).



No comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.



Compartir bajo la misma licencia — Si altera o transforma esta obra, o genera una obra derivada, sólo puede distribuir la obra generada bajo una licencia idéntica a ésta.

ÍNDICE

1. LA LIBERTAD SINDICAL

- Concepto
- Características

2. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

- Representación unitaria
- Competencias de los representantes
- Garantías de los representantes
- Representación sindical

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Tipos de acuerdo
- Contenido del Convenio Colectivo

4. EL CONFLICTO COLECTIVO

- La Huelga
- El Cierre Patronal
- Vías de solución del Conflicto Laboral



LA LIBERTAD SINDICAL

CONCEPTO LIBERTAD SINDICAL



“derecho de los trabajadores expresado en poderes individuales y colectivos en virtud de los cuales, sin ningún tipo de distinción o discriminación, sin requerir autorización previa; y sin injerencias, tienen derecho a constituir libremente (en forma autónoma e independiente) las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, administración, participación, elección de sus autoridades y toma de decisiones de conformidad con lo que establezca el ordenamiento jurídico respectivo”

CONCEPTO SINDICATO



“es una organización cuyo objetivo básico es la defensa y la promoción de los intereses profesionales de sus afiliados y, en general, el de todos los trabajadores”



Video

LA LIBERTAD SINDICAL

DERECHO



- Derecho a fundar sindicatos
- Derecho a ejercer la actividad sindical
- Derecho a afiliarse
- Derecho a no afiliarse
- Derecho a separarse de un sindicato al que estén afiliados
- Derecho a elegir libremente a sus representantes dentro del sindicato

NORMATIVA



Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985

REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS

Según el número de trabajadores representados por los sindicatos, podemos encontrar diferentes tipos de sindicatos. Los 3 niveles diferentes son:

| NIVEL DE REPRESENTATIVIDAD | CARACTERÍSTICAS |
|--|---|
| Sindicato más representativo a nivel estatal | Los que obtengan, a nivel estatal, al menos 10% de los representantes de los trabajadores en las empresas. |
| Sindicato más representativo a nivel de comunidad autónoma | Los que obtengan, en este nivel, al menos el 15% de los representantes siempre que cuenten con un mínimo de 1500 trabajadores . |
| Sindicato más representativo del sector | Los que hayan obtenido en un determinado ámbito funcional y territorial, al menos el 10% de los representantes de los trabajadores. |

REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS

Ser sindicato representativo, otorga a los sindicatos las siguientes derechos:

- Ser representantes o interlocutores con las administraciones públicas.
- Promover la negociación colectiva.
- Participar en la solución extrajudicial de conflictos laborales
- Promoción de elecciones para delegados de personal y comités de empresa.

Su objeto es potenciar la efectividad de la acción sindical mediante la selección de las organizaciones sindicales “más representativas”, aunque también concede cierta singularidad a las organizaciones de “suficiente representatividad” dentro de un determinado ámbito funcional y territorial

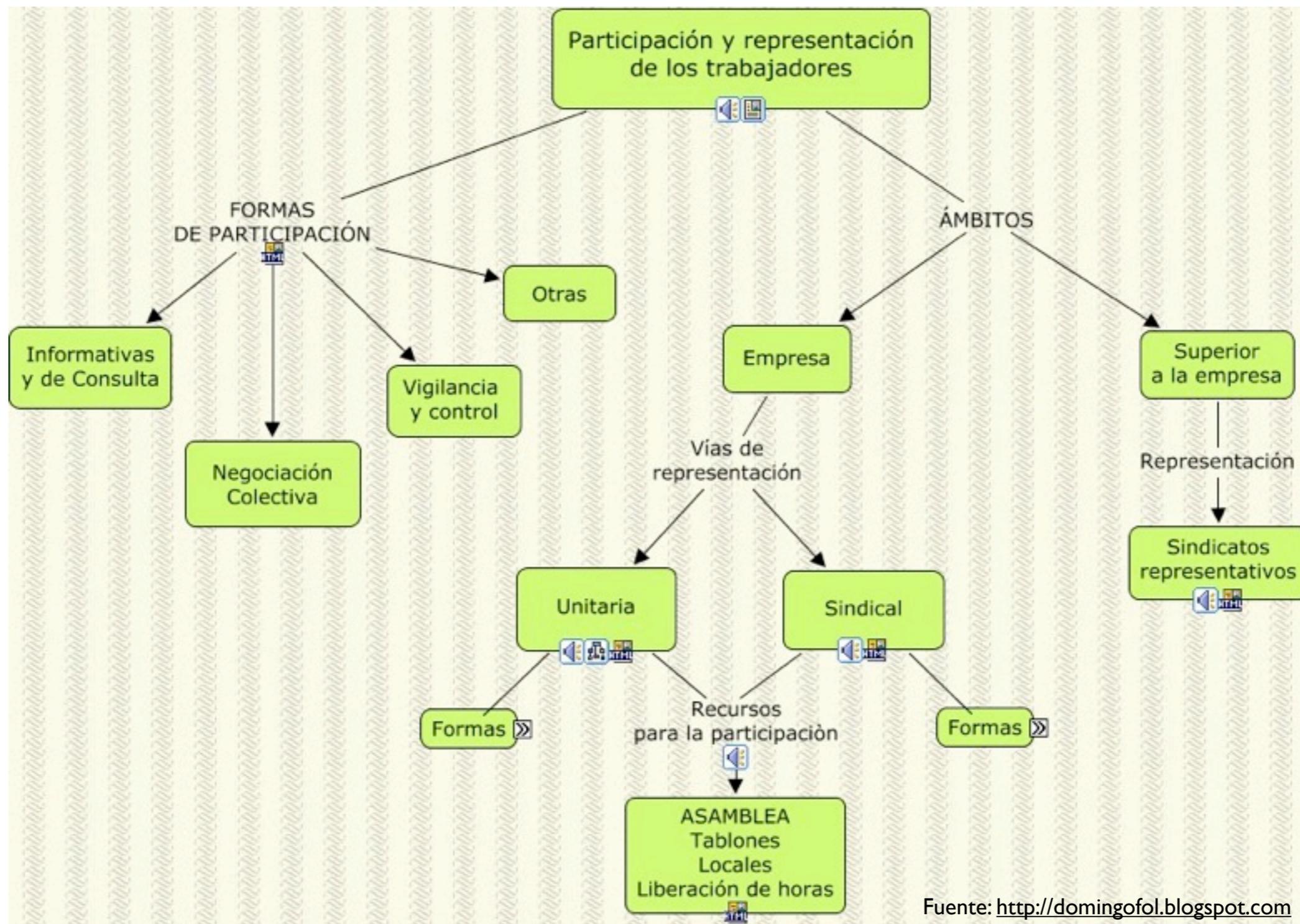


REQUISITOS PARA PODER PARTICIPAR EN LAS ELECCIONES

| | |
|-----------------|---|
| Para votar | Ser mayor de 16 años con antigüedad mínima de 1 mes en la empresa |
| Para ser votado | <ul style="list-style-type: none">• Ser mayor de 18 años, con antigüedad mínima de 6 meses en la empresa• Aval sindical o votantes del centro de trabajo, que como mínimo multiplique por 3 el número de puestos que van a ser cubiertos de representantes * |

* Mediante convenio colectivo, se puede pactar un periodo diferente de permanencia mínima para ser elegible en unas elecciones sindicales. No obstante, este periodo nunca podrá ser inferior a 3 meses.

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES



Fuente: <http://domingofol.blogspot.com>

LA REPRESENTACIÓN UNITARIA

CONCEPTO

*“Es la representación de todos los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, **sin importar la afiliación sindical, ni las categorías del personal**”*

La participación de los trabajadores en la empresa se considera un derecho laboral básico y lo puede ejercer a través de los órganos de representación unitaria que son los delegados de personal y los comités de empresa.

REPRESENTACIÓN UNITARIA

El tipo de representación y el número de miembros de la misma, va a depender del número de trabajadores que tenga la empresa, con independencia de si pertenecen o no a un sindicato.

DELEGADOS DE PERSONAL



Representa a todos los trabajadores de la empresa. Es obligatorio un delegado de personal en empresas que tengan entre 11 y 30 trabajadores, aumentando hasta 3 delegados en empresas de entre 21 y 49 trabajadores. No obstante, en empresas de entre 6 y 10 trabajadores, puede existir un delegado de personal, si lo acuerdan por mayoría

COMITÉ DE EMPRESA



Órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores que estará presente en empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores, dependiendo su número de miembros en función del número de trabajadores con los que cuente la empresa o centro de trabajo.



REPRESENTACIÓN UNITARIA

| Nº TRABAJADORES | Nº REPRESENTANTES | TIPO DE REPRESENTACIÓN |
|------------------|--|------------------------|
| De 0 a 5 | Sin representación | Delegado de personal |
| De 6 a 10 | 1 (voluntario) | Delegado de personal |
| De 11 a 30 | 1 representante | Delegado de personal |
| De 31 a 49 | 3 representantes | Delegado de personal |
| De 50 a 100 | 5 representantes | Comité de Empresa |
| De 101 a 250 | 9 representantes | Comité de Empresa |
| De 251 a 500 | 13 representantes | Comité de Empresa |
| De 501 a 750 | 17 representantes | Comité de Empresa |
| De 751 a 1000 | 21 representantes | Comité de Empresa |
| A partir de 1001 | 2 representantes más por cada 1000 trabajadores o fracción, hasta un máximo de 75 trabajadores | Comité de Empresa |

Regla: a partir de 50 trabajadores, sumar 4 al anterior, hasta llegar a 1000 trabajadores, que se sumarán 2 por cada 1000 trabajadores o fracción.

Ej: si una empresa tiene 2550 trabajadores, tendrá 21 representantes, más 2 correspondientes a 2000 trabajadores, más 2, correspondientes a la fracción de 550 trabajadores, haciendo un total de 25 trabajadores.

Los delegados de personal ejercerán su función mancomunadamente. Es decir, si son cuatro, para que actúen es necesario que lo decidan por unanimidad los cuatro

REPRESENTACIÓN UNITARIA

La figura de los comités de empresas, presenta algunas figuras afines que son:

COMITÉ CONJUNTO



Podrá darse en empresas con varios centros de trabajo en una misma provincia, que tengan entre todos ellos más de 50 trabajadores.

COMITÉ INTERCENTROS



Podrá darse cuando una empresa tenga varios centros de trabajo, cada uno de ellos con un comité de empresas propio, suponiendo la creación de un comité superior en el que se encuentren representados de forma proporcional cada uno de los comités de la empresa.

COMITÉ EUROPEO



Podrá darse cuando la empresa cuente con centros de trabajo en varios Estados de la UE. No es obligatorio, pero en caso de no crearse, deberá facilitarse al máximo la comunicación entre los centros de trabajo.

COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES UNITARIOS

| COMPETENCIAS | ALCANCE |
|---|---------|
| Recibir información por parte de la empresa | |
| Elaborar y emitir informes previos a la adopción de decisiones empresariales. | |
| Vigilar y controlar el cumplimiento normativo por parte del empresario y trabajadores | |
| Negociar y acordar con los trabajadores y empresarios cuestiones relativas al puesto de trabajo y que afecten a la colectividad | |
| Promover y mejorar el clima social de la empresa | |

* No debemos olvidar, que mediante Convenio Colectivo, estas competencias pueden ser expresamente ampliadas, pero en ningún caso reducidas o limitadas.

GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES

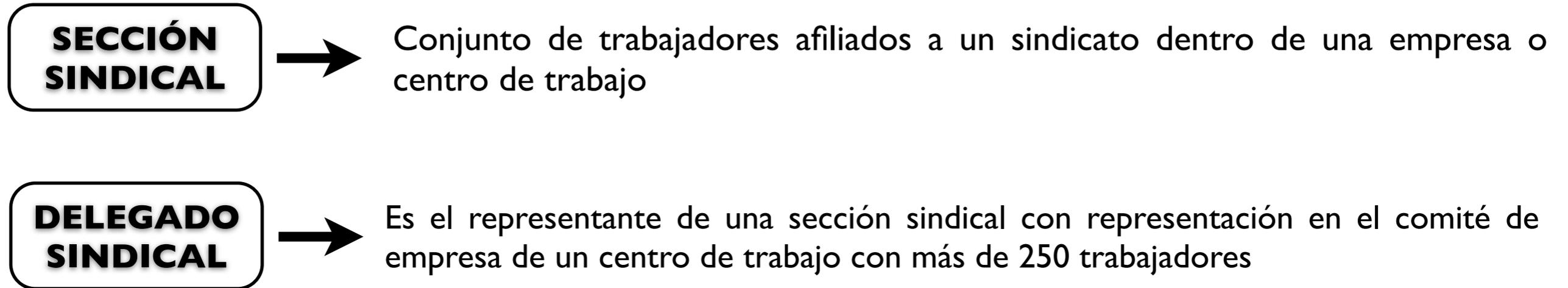
Todos los representantes de los trabajadores, unitarios o sindicales, gozan de una serie de garantías encaminadas a protegerlos de los posibles abusos del empresario derivados del trabajo desarrollado por el representante en el ejercicio de sus funciones. Estos son:

| GARANTÍA | ALCANCE |
|--|--|
| Estabilidad en el empleo y protección contra despidos y sanciones | No podrán ser despedidos o sancionados, salvo caso flagrante |
| Prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo: traslados, desplazamientos, amortizaciones | Tendrán preferencia de permanencia en la empresa durante sus funciones y hasta 1 año después del ejercicio de éstas |
| Expresar con libertad sus opiniones | En lo que respecta al ejercicio de sus funciones de representación, pudiendo hacer el máximo de promoción posible de sus funciones empleando medios de la empresa (tablón de anuncios, red interna de la empresa) |
| Expediente contradictorio* : para casos de faltas graves o muy graves. | Antes de ser sancionados por faltas graves o muy graves, deberá abrir expediente contradictorio, en el que deberán ser oídos, además del sancionado, el comité de empresa y el resto de delegados de personal, pudiendo aportar cuantas pruebas considere oportunas para su defensa. |
| No discriminación en su promoción económica y profesional | Serán valorados bajo los mismos criterios que el resto de los trabajadores |

* **Expediente contradictorio:** derecho de los representantes de los trabajadores a ser oído antes de que se le imponga una sanción por faltas graves o muy graves

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Todos los trabajadores afiliados a un sindicato pueden crear secciones sindicales dentro de su empresa o centro de trabajo, para así poder disfrutar de los siguientes derechos, comprendidos todos ellos dentro de la “libertad sindical” derecho fundamental.



Al igual que en la representación unitaria, el número de delegados sindicales dependerá del número de trabajadores de la empresa

| Nº DE TRABAJADORES | Nº DE DELEGADOS |
|-------------------------------|------------------------|
| De 250 a 750 trabajadores | 1 delegado sindical |
| De 751 a 2000 trabajadores | 2 delegados sindicales |
| De 2001 a 5000 trabajadores | 3 delegados sindicales |
| A partir de 5000 trabajadores | 4 delegados sindicales |

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Todas las secciones sindicales y delegados sindicales tendrán los siguientes derechos:

| DERECHOS | ALCANCE |
|---|---|
| Disponer de un tablón de anuncios en el centro de trabajo | Pueden existir uno o varios en el mismo centro de trabajo y en ellos se podrá publicar todas aquellas cuestiones relacionadas con los sindicatos y la representación de los trabajadores. |
| Participar en la negociación colectiva | Participando en las negociaciones tanto de acuerdos marco, como de convenios colectivos |
| Utilizar un local adecuado para desarrollar sus actividades en empresas con más de 250 trabajadores | El local deberá estar ubicado dentro del centro de trabajo y tener las condiciones adecuadas para su uso y el ejercicio de las funciones propias del sindicato. |
| Celebrar reuniones previa notificación al empresario | Podrán ser celebradas dentro del centro de trabajo, siempre que previamente se haya puesto en conocimiento del empresario, indicando los organizadores, fecha y lugar. |
| Recaudar cuotas | Posibilidad de encargarse de cobrar de los trabajadores afiliados, las cantidades económicas que correspondan. |
| Distribuir y recibir información | Podrá hacer tanto a través de medios físicos, como electrónicos, debiendo ser siempre información relacionada con el sindicato y la representación de los trabajadores. |



Video

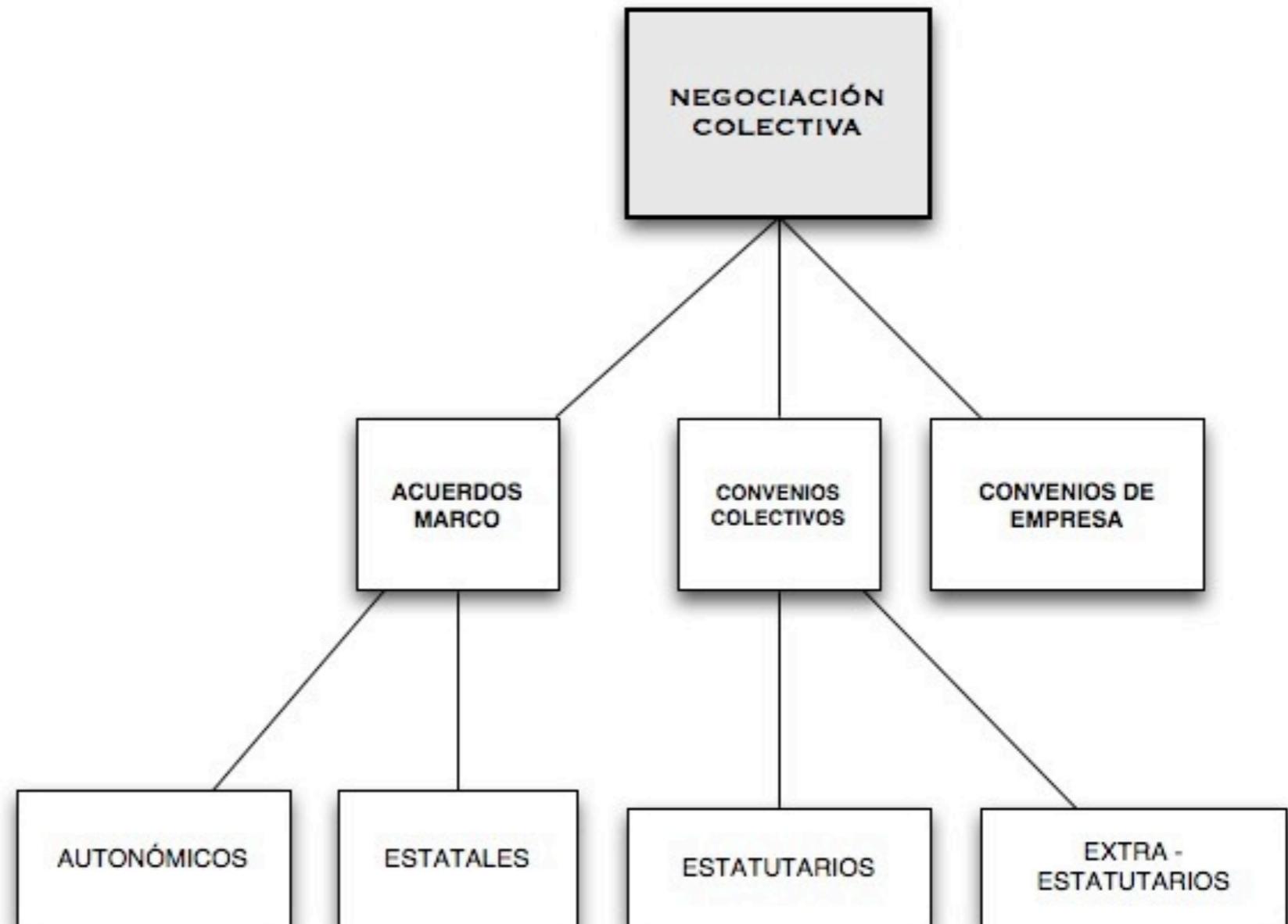
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CONCEPTO



La negociación colectiva es el proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empleador, con el objeto de llegar a un acuerdo destinado a regular las relaciones laborales entre unos y otros, tales como remuneraciones y condiciones de trabajo.

ESQUEMA



LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Acuerdos Marco: su finalidad es establecer la estructura formal de la negociación colectiva, fijar las reglas para resolver los conflictos entre convenios de distinto ámbito o alcanzar acuerdos en materia laboral

Convenios Colectivos: son los acuerdos más importantes que pueden suscribir sindicatos y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad en un ámbito laboral determinado.

Los Convenios Colectivos pueden ser de dos tipos:

- **Estatutarios:** siendo aquellos que han seguido durante la negociación de forma escrupulosa todos los requisitos establecidos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (ET)
- **Extra-estatutarios:** siendo aquellos que no han seguido durante el proceso de negociación todos los requisitos establecidos en el ET, por lo que su eficacia se encuentra limitada únicamente a las personas que participaron en la negociación y no al resto.



Convenios de Empresa: son exclusivos de una empresa o centro de trabajo y versan sobre condiciones de trabajo que el convenio colectivo no ha regulado o deja libertad para su regulación a las partes negociadoras.

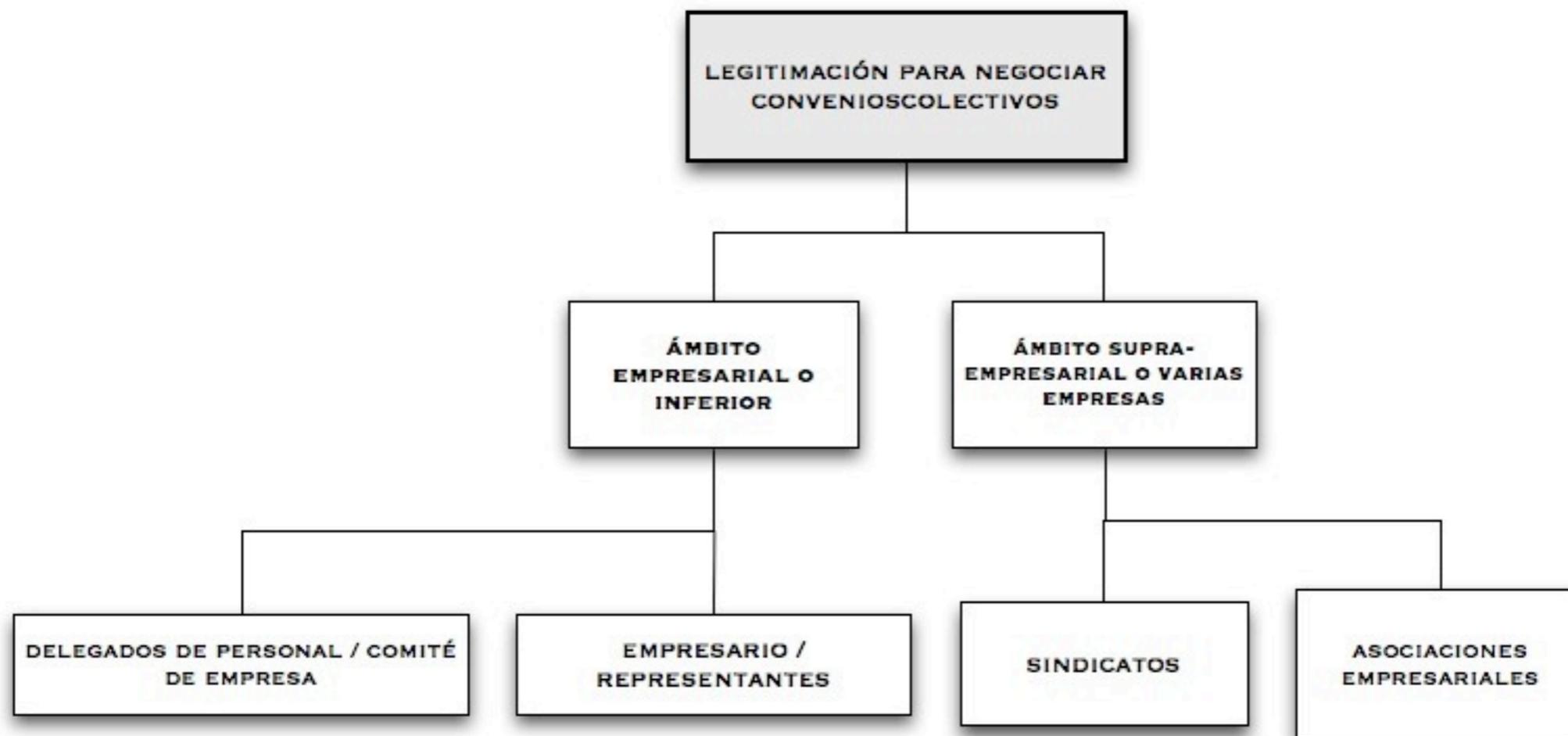
EL CONTENIDO DEL CONVENIO

Todos los requisitos indicados a continuación son esenciales para que los convenios sean válidos legalmente y por tanto vinculantes para las partes.

Base
de Datos de
Cv.Colectivos

Identificación de las partes

Pueden negociar convenios colectivos de ámbito empresarial: el comité de empresa o en su caso los delegados de personal) y el empresario y convenios de ámbito superior al empresarial, las organizaciones sindicales y las asociaciones de empresarios.



* En todo caso, cada parte negociadora deberá tener la representatividad suficiente para poder negociar

EL CONTENIDO DEL CONVENIO

Ámbito de aplicación

Debe indicarse en el convenio, el ámbito geográfico al que afecta el convenio (a qué territorio), el ámbito personal (a qué trabajadores), el ámbito funcional (a qué sector productivo) y durante cuánto tiempo (ámbito temporal) se aplicará el convenio.

Denuncia del Convenio

Procedimiento para que las partes, cuando el convenio esté a punto de expirar por cumplirse el plazo de vigencia, puedan poner en conocimiento de la otra que es necesario renovar el convenio. En caso de que ninguna de las partes lo denuncie, se entenderá prorrogado automáticamente.

Comisión Paritaria

Se crea para que se ocupe de resolver cuantas cuestiones le sean atribuidas. Está compuesta por igual número de representantes de trabajadores, que de empresarios y se acude a ella cuando existan por ejemplo discrepancia a la hora de interpretar algún artículo del convenio.

EL CONTENIDO DEL CONVENIO

Cláusula de Descuelgue salarial

Los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, pueden establecer condiciones y procedimientos para no aplicar el régimen salarial establecido en el convenio colectivo correspondiente, siempre que la estabilidad económica de la empresa pueda verse dañada si se realiza dicha aplicación.

Esta medida siempre deberá ir encaminada a evitar que se pierdan puestos de trabajo por la aplicación de las subidas salariales acordadas por Convenio, debiendo demostrar claramente que la aplicación de éstas produciría el efecto indicado.

Disposiciones Normativas

Se trata de todo el articulado del convenio donde se regulan de forma específica las condiciones laborales de los trabajadores, siendo consideradas fuente del derecho laboral (ley), por lo que el incumplimiento de éstas puede ser directamente reclamado ante los tribunales de lo laboral.

Disposiciones Obligatorias

Son aquellas que recogen los compromisos y obligaciones que asumen las partes firmantes del convenio, y que únicamente éstas están obligadas a cumplir. Ej: Cláusula por la que los sindicatos firmantes renuncian a convocar una huelga durante el tiempo de vigencia del convenio

EL PROCESO NEGOCIADOR

El proceso de negociación de convenios colectivos se rige por los siguientes pasos, siempre que sean realizados conforme al procedimiento dispuesto en el Título 3 del Estatuto de los Trabajadores (Convenios Colectivos Estatutarios)

| Nº | FASE | DESCRIPCIÓN |
|-----------|--|---|
| 1º | Propuesta de Negociación | Con la copia de la autoridad laboral, quienes propongan la negociación deben comunicar a la otra parte los ámbitos y materias que se desean negociar. |
| 2º | Respuesta | Por escrito en el plazo de un mes desde la presentación. |
| 3º | Constitución de la Comisión de Negociación | <ul style="list-style-type: none">• Plazo de un mes desde la respuesta.• Máximo de 12 miembros por cada parte en un convenio de empresa.• Máximo de 15 miembros por cada parte en los convenios de ámbito supraempresarial. |
| 4º | Deliberación y adopción de acuerdos | La negociación de los términos se realizará de buena fé y los acuerdos serán adoptados por los votos de la mayoría de cada una de las partes. |
| 5º | Registro y publicación | Una vez firmado por ambas partes, el convenio debe ser presentado para su registro en un plazo máximo de 15 días a la autoridad laboral. Ésta lo publicará en el Boletín Oficial correspondiente en un plazo máximo de 10 días. |

EL CONFLICTO COLECTIVO

CONCEPTO



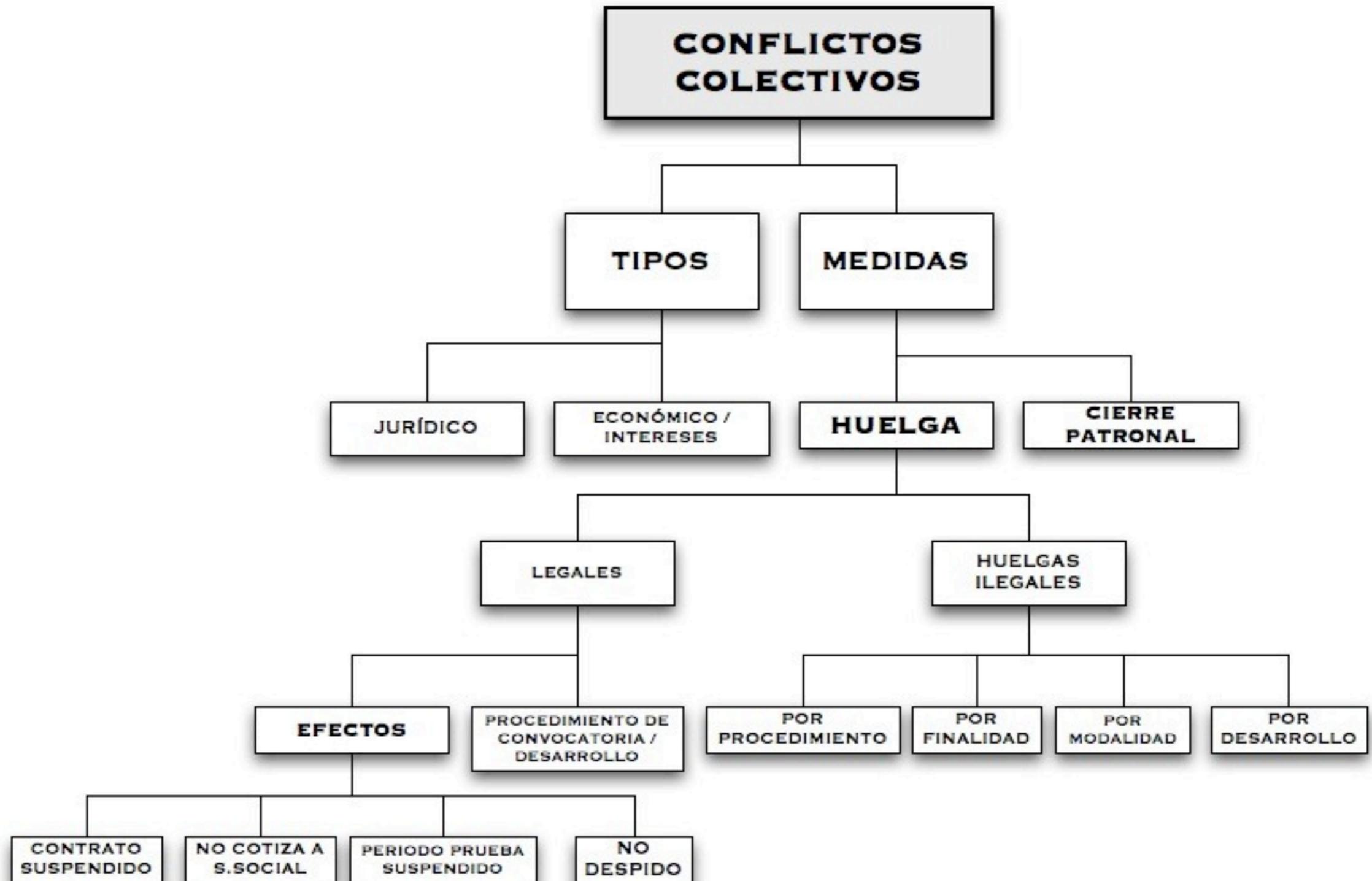
Se trata de el proceso legales de solución de diferencias entre empresarios y trabajadores. Según el artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral Española, son "las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa".

ORIGEN



EL CONFLICTO COLECTIVO

A continuación se facilita un esquema completo del conflicto colectivo y los diferentes tipos y medidas que existen para su desarrollo, mostrando especial atención al proceso de Huelga.



LA HUELGA

CONCEPTO



Una huelga laboral es una acción colectiva, emprendida por un grupo de trabajadores, consistente en negarse a cumplir total o parcialmente el trabajo que le es encomendado. Normalmente se emplea como medio de ejercer presión en las negociaciones con el empleador, para obtener una mejora en las condiciones laborales, pero ocasionalmente se utiliza como represalia con otros fines.

- Es un derecho reconocido en la CE (art. 28.2)
- Supone una medida de presión y de defensa de los intereses de los trabajadores.
- Se reconoce de forma individual, pero se ejerce de forma colectiva.



EFFECTOS DE LAS HUELGAS

| HUELGAS LEGALES | HUELGAS ILEGALES |
|--|---|
| El contrato de trabajo se suspende durante el tiempo que dure la huelga | Cesa la obligación de abonar el salario |
| Se suspende la obligación de cotizar a la Seguridad Social y el trabajador pasará a situación de alta especial | Pueden descontarse días de vacaciones |
| El empresario no podrá despedir a los trabajadores que hagan huelga | El empresario no está obligado a cotizar a la Seguridad Social por los trabajadores que participen en la huelga |
| Se suspende el periodo de prueba | Se suspende el periodo de prueba |
| Se restará de la nómina los días no trabajados, pero no pueden descontarse días de vacaciones | El empresario puede despedir disciplinariamente y extinguir el contrato de trabajo de los participantes |

LA HUELGA

PROCEDIMIENTO PARA CONVOCAR LA HUELGA

| Nº | FASE | DESCRIPCIÓN |
|----|-----------------------------------|---|
| 1º | Acuerdo de las partes legitimadas | Puede ser acordada por: <ul style="list-style-type: none">• Representantes de trabajadores: por mayoría.• Trabajadores: por mayoría simple y votación secreta.• Organizaciones sindicales con representación en el ámbito en cuestión |
| 2º | Declaración de Huelga | Comunicación al empresario y a la Autoridad Laboral En un plazo máximo de 5 días naturales antes de la fecha de inicio de la huelga |
| 3º | Creación del Comité de Huelga | Formado por un grupo de 12 trabajadores miembros de los centros afectados |
| 4º | Fijación de Servicios Mínimos | Serán propuestos por parte del Comité de Huelga y en todo caso ratificados y en su caso aprobados por parte de la Autoridad Gubernativa, que podrá modificarlos para garantizar los servicios considerados esenciales (sanidad, transporte público, educación...) |

LAS HUELGAS ILEGALES y ABUSIVAS

Son en todo caso consideradas **huelgas ilegales** las siguientes:

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



Huelgas Abusivas:

- El legislador puede estimar **ilícitos o abusivos** algunos tipos de huelga [...] *“siempre que lo haga justificadamente, que la decisión legislativa no desborde el contenido esencial del derecho, y que los tipos o modalidades que el legislador admita sean bastantes por sí solos para reconocer que el derecho exista como tal y eficaces para obtener las finalidades del derecho de huelga”*.
- El art. 7.2 del RDLRT previene: *“Las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos”*.

EL CIERRE PATRONAL.

CONCEPTO



Es una medida de acción directa que consiste en la paralización total o parcial de las actividades de uno o varios establecimientos o actividades económicas, por decisión del empresario.

A diferencia del derecho de huelga de los trabajadores, internacionalmente no hay ninguna norma que reconozca al paro patronal como derecho.

SITUACIONES



- Que exista peligro de violencia para las personas o de daños graves para las personas o instalaciones de la empresa.
- Que se haya producido o haya peligro inminente de que el centro de trabajo sea ocupado ilegalmente por los trabajadores en huelga.
- Inasistencia o irregularidades que impidan gravemente el proceso normal de producción en la empresa

REQUISITOS



- **Comunicarlo a la autoridad laboral:** debe comunicarse como máximo en las 12 horas siguientes a que se haya llevado a cabo el cierre, debiendo realizarse por escrito, indicando en todo caso la duración y las causas que han llevado al empresario a adoptar esta medida
- **Terminación:** el cierre patronal debe ser durante un tiempo limitado y previamente establecido y que en todo caso sea indispensable para asegurar la actividad en la empresa.

SOLUCIONES EXTRAJUDICIALES

