

## UD05

# O dereito do traballo; o contrato e a representación dos traballadores

<b>1.</b>	<b>O dereito do traballo; o contrato e a representación dos traballadores .....</b>	<b>3</b>
1.1	Fontes do Dereito do traballo e xerarquía normativa .....	3
	Dereito Laboral .....	3
	Fontes xerais do Dereito .....	3
	Fontes en sentido propio .....	3
	Fontes en sentido translativo .....	4
	Fontes do dereito laboral .....	4
	Principios de aplicación do Dereito laboral .....	4
	Administración e xurisdición laborais .....	5
	Estrutura orgánica da orde xurisdiccional social .....	5
	As relacións laborais .....	6
	Relacións laborais especiais .....	6
	Relacións excluídas .....	6
	Dereitos e deberes laborais .....	7
1.2	O contrato de traballo .....	7
	Período de proba .....	8
	Obrigas do/a empresario/a .....	9
	Dereitos do/da traballador/a .....	9
	Deberes do/da traballador/a .....	9
	Modalidades de contratos .....	10
1.3	Representación dos/das traballadores/as .....	12
1.3.1	A representación sindical .....	12
	Representación unitaria: delegados/as de persoal e comité de empresa .....	13
	Competencias dos/das delegados/as e dos membros de comité .....	13
	Capacidade e sexilo profesional .....	14
	Tempo para a actividade de representación .....	15
	Garantías .....	15
1.4	Convenio e conflito colectivo .....	17
1.4.1	O convenio colectivo .....	17
	Partes dos convenios .....	17
	Clases de convenios colectivos .....	18
	Procedemento .....	18
1.4.2	Os conflitos colectivos .....	18
	A folga .....	19
	Procedemento para a declaración de folga .....	19
	Efectos da folga .....	19
	O pechamento patronal .....	20
	Efectos do peche patronal .....	20

# 1. O dereito do traballo; o contrato e a representación dos traballadores

## 1.1 Fontes do Dereito do traballo e xerarquía normativa

### Dereito Laboral

Definiremos "Dereito" como o conxunto de principios e normas xurídicas a que están sometidas as relacións humanas en todas as sociedades, cuxos individuos poden ser obrigados ao seu cumprimento. Diferenciaremos entre o concepto de "Dereito" e o de "dereito", escribindo as dúas palabras no taboleiro e deixando que o alumnado intente achegar as diferenzas.

Centrarémonos na rama social do Dereito expondo que Dereito laboral é a rama que regula as relacións individuais e colectivas que se desenvolven no ámbito profesional, e que teñen a súa orixe no traballo prestado de xeito persoal, voluntario, por conta allea, retribuído e en dependencia do/da empresario/a.

Estatuto dos Traballadores
<p><b>Artigo 1. Ámbito de aplicación</b></p> <p>1. Esta Lei seralles de aplicación aos traballadores que voluntariamente presten os seus servizos retribuídos por conta allea e dentro do ámbito de organización e dirección doutra persoa, física ou xurídica, denominada empregador ou empresario.</p> <p>As relacións laborais regúlense polo Dereito laboral. Segundo o artigo 1º do Estatuto dos Traballadores, unha relación laboral deberá ser:</p> <p>Voluntaria</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Retribuída: como contraprestación polo traballo realizado, o traballador recibe unha remuneración do empresario, que chamamos salario.</li><li>– Por conta allea: o froito da actividade pertencelle ao empresario, a cambio do salario que lle paga ao traballador. Ademais, o traballador non asome o risco da actividade empresarial.</li><li>– Baixo o poder de dirección e da organización dun empresario: o empresario dirixe, organiza e posúe o poder disciplinario. O traballador está subordinado ás ordes que proveñen do empresario cando estas se refiran o ámbito da actividade laboral.</li><li>– Persoal: o traballo debe ser realizado pola persoa que foi contratada, e non se pode substituír por outra.</li></ul>

Fontes internas	Fuentes internacionais
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Constitución, leis e regulamentos (leis orgánicas e ordinarias, decretos-lei, decretos legislativos e regulamentos).</li><li>▪ Convenios colectivos.</li><li>▪ Contratos de traballo.</li><li>▪ Costume.</li><li>▪ Xurisprudencia.</li><li>▪ Principios xerais do dereito</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Regulamentos e directivas da Unión Europea.</li><li>▪ Convenios e recomendacións da OIT.</li><li>▪ Tratados ou convenios internacionais.</li><li>▪ Xurisprudencia internacional.</li></ul>

### Fontes xerais do Dereito

#### Fontes en sentido propio

- Poder lexislativo: Cortes Xerais ou Parlamento e as asembleas lexislativas das comunidades autónomas. Crean leis.
- Poder executivo: Goberno, ministerios e órganos de goberno das comunidades autónomas. Executan as leis.
- Órganos administrativos de rango inferior: deputacións, concellos, etc.
- Colectividades de persoas.

- Poder xudicial: reside nos maxistrados e nos tribunais da Administración de Xustiza. Interpretan ou aplican as leis.

#### Fontes en sentido translativo

- A lei: conxunto de normas xurídicas escritas. Publícase nos boletíns oficiais das comunidades autónomas, etc.
- Regulamentos.
- Directivas ou regulamentos da UE.
- Tratados internacionais.
- O costume: modo de actuar dunha colectividade de materias non regulamentadas por normas escritas, cuxo cumprimento é obrigatorio.
- Os principios xerais do Dereito; regras que se aplican cando non existe lei ou costume aplicable.



Débese matizar tamén que segundo proveñan do territorio do Estado ou de órganos internacionais existe outra división en dous tipos: fontes externas (procedentes de fóra do territorio español), da Unión Europea ou de convenios internacionais, ou da OIT, xa que se crearon asociacións internacionais para definir unhas condicións laborais comúns a todos/as os/as traballadores/as do mundo; e fontes internas (do Estado español). Saen dos poderes lexislativo, executivo ou xudicial.

#### Fontes do dereito laboral

Existen fontes especiais que só se dan no Dereito laboral:

- Fonte especial do Dereito laboral en sentido propio: sindicatos e asociacións de empresarios.
- Fonte especial do Dereito laboral en sentido translativo: convenio colectivo.

#### Principios de aplicación do Dereito laboral

No Dereito do traballo hai unha serie de principios de aplicación e interpretación que tratan de protexer os/as traballadores/as.

O principio da xerarquía normativa (xa explicado) supón que as normas de rango inferior non poden contradicir o regulado nas de rango superior, e que as normas só poden ser anuladas por outras de igual rango ou superior.

▪ <b>Principio de norma máis favorable</b>	No caso de que existan dúas ou máis normas que poidan ser aplicadas, tomarase a que, en conxunto, tendo en conta os conceptos cuantificables, resulte máis beneficiosa para o/a traballador/a.
▪ <b>Principio de condición máis beneficiosa</b>	Segundo este principio, os/as traballadores/as manterán os beneficios que lograran aínda que apareza unha norma posterior que estableza condicións menos favorables que as que se viñan tendo.
▪ <b>Principio pro operario</b>	Cando existan dúbidas canto á interpretación dunha norma, sempre será interpretada a favor do/da traballador/a.
▪ <b>Principio de irrenunciabilidade de dereitos</b>	Os/as traballadores/as non poden renunciar aos dereitos que as normas lles recoñecen.

Retomamos un dos principios de aplicación e detallamos con exemplos e coa orde que cómpre seguir no caso de aplicación de normas españolas e internacionais de Dereito laboral.



Realice a tarefa 3, ordenando a xerarquicamente as fontes subministradas.

Daremos información sobre os principais organismos laborais e sobre a pirámide xudicial.

### Administración e xurisdición laborais.

Xurisdición laboral: dereito á protección xudicial dos dereitos.

### Estrutura orgánica da orde xurisdicional social

Sala do social do Tribunal Supremo  
Sala do social da Audiencia Nacional  
Sala do social dos tribunais superiores das CCAA  
Xulgados do Social

- **Xulgados do Social:** constitúen o órgano básico da estrutura. O ámbito territorial é o provincial. En cada provincia existe un ou varios xulgados con sede na súa capital. Son órganos unipersoais, é dicir, exercidos por un mesmo xuíz.
- **Sala do social dos tribunais superiores das CCAA:** en cada comunidade autónoma existe un Tribunal Superior para atender os litixios que superen o ámbito dos xulgados do social. Esta sala é un órgano colexiado composto por un presidente e varios maxistrados (polo menos tres), un dos cales actuará como relator. Nalgunhas comunidades pode haber varias salas do social (exemplo: en Andalucía hai tres, con sedes en Sevilla, Granada e Málaga).
- **Sala do social da Audiencia Nacional:** existirá unha sala do social na Audiencia Nacional, que ten a súa sede en Madrid e é para todo o territorio do Estado.
- **Sala do social do Tribunal Supremo:** existe no Tribunal Supremo unha sala do social (sala 4ª), que actúa como órgano colexiado con competencia en todo o territorio español e como órgano xurisdicional superior.

A Administración laboral está formada polos órganos especializados do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, e as consellerías ou departamentos de traballo das comunidades autónomas.

- Inspección de traballo: cumpre funcións de información, asesoramento, etc.
- Actas de infracción: redáctanse ante un incumprimento da normativa laboral.
- Actas de liquidación: redáctanse cando falta a afiliación ou alta de traballadores
- Recurso de suplicación: preséntase contra as resolucións dos xulgados do social

### As relacións laborais

A introdución, neste caso, está feita nas tarefas anteriores. Continuaremos coa asimilación dos artigos do Estatuto dos Traballadores. Da lectura do artigo 1 e do 2 extraemos o que se considera unha relación laboral, unha relación especial ou unha relación excluída do Estatuto dos Traballadores.

- <http://www.cuadernalia.net/la-relacion-laboral-powerpoint>

### Relacións laborais especiais

Aínda que teñan todas as características da prestación de traballo dunha relación laboral, contan con normativa propia. Só se lles aplicará a normativa laboral xeral para aqueles aspectos non recollidos na norma que regula a relación.

- Persoal de alta dirección.
- Servizo do fogar familiar.
- Penados/as en institucións penais.
- Deportistas profesionais.
- Artistas en espectáculos públicos.
- Representantes de comercio.

### Relacións excluídas

Nalgúns casos, non é posible aplicar o Dereito laboral, ben porque carecen dalgunhas das características da relación laboral ou ben porque, malia reunilas, se rexen por normas propias, alleas ao Dereito laboral.

- Relación de servizo dos funcionarios/as públicos/as.
- Prestacións persoais obrigatorias.
- Traballos realizados a título de amizade.
- Traballos familiares, agás que demostre a condición de asalariado/a. Consideraranse familiares, para estes efectos, sempre que convivan co/coa empresario/a, o/a cónxuxe, os/as descendentes, ascendentes e demais parentes por consanguinidade ou afinidade, ata o segundo grao incluído e, de ser o caso, por adopción.
- Axentes comerciais. A actividade das persoas que interveñan en operacións mercantís por conta de un/unha ou máis empresarios/a, sempre que queden persoalmente obrigadas a responder do bo fin da operación asumindo o risco e a ventura desta.
- Autónomos/as.

- Actividade das persoas prestadoras do servizo de transporte ao abeiro de autorizacións administrativas das que sexan titulares, realizada, mediante o correspondente prezo, con vehículos comerciais de servizo público cuxa propiedade ou poder directo de disposición ostenten, aínda cando os devanditos servizos se realicen de xeito continuado para un mesmo cargador ou comercializador

### Dereitos e deberes laborais

- **Dereitos básicos.**
  - Traballo e libre elección de profesión: o/a traballador/ora ten liberdade á hora de decidir o traballo.
  - Libre sindicación.
  - Negociación colectiva.
  - Adopción de medidas de conflito colectivo.
  - Folga.
  - Reunión.
  - Participación na empresa.
  - Ocupación efectiva.
- **Dereitos na relación de traballo.**
  - Promoción e formación profesional no traballo.
  - Trato igual e non discriminación.
  - Integridade física.
  - Respecto da súa intimidade.
  - Descanso.
  - ...
- **Deberes dos traballadores.**
  - Cumprir as obrigas concretas do seu posto de traballo.
  - Tomar as medidas de seguridade e hixiene.
  - Cumprir as ordes e as instrucións do/da empresario/a.
  - Non realizar competencia desleal coa empresa.
  - Contribuír á mellora da produtividade.
  - Outros deberes que se deriven dos contratos de traballo.

## 1.2 O contrato de traballo

Un contrato de traballo é un acordo entre empresario/a e traballador/a polo que este/a se obriga a prestar determinados servizos por conta do/da empresario/a e baixo a súa dirección, a cambio dunha retribución.

O contrato de traballo poden asinalo as persoas:

- Maiores de idade (18 anos).
- Menores de 18 anos legalmente emancipadas.
- Maiores de 16 e menores de 18 se teñen autorización paterna ou materna ou de quen as teña ao seu cargo. Se viven de xeito independente, co consentimento expreso ou tácito do seu pai, da súa nai ou dos/das titores/as.

- Estranxeiras, de acordo coa lexislación que lles sexa aplicable.

O artigo 6 do Estatuto dos Traballadores recolle o relativo á prohibición de traballar das persoas menores, fóra das excepcións que se citan.

A forma que pode ter un contrato de traballo será explicada detalladamente e presentárase un modelo oficial para exemplificar a forma escrita.

O contrato de traballo pódese formalizar por escrito ou de palabra. É obrigatorio por escrito cando así o esixa unha disposición legal e sempre nos contratos que se relacionan:

- Prácticas.
- Formación.
- Para a realización dunha obra ou servizo determinado.
- A tempo parcial, fixo discontinuo e de relevo.
- A domicilio.
- Traballadores/as contratados/as en España ao servizo de empresas españolas no estranxeiro.
- Os contratos por tempo determinado, cuxa duración sexa superior a catro semanas.

Cada parte poderá esixir que o contrato se asine por escrito, en calquera momento do transcurso da relación laboral. Aquí podemos falar da validez dun contrato, cando se considera nulo ou anulable.



Todos estes contidos poderán seguirse tamén no portal de emprego da Xunta ou na web do SEPE.

Anticipándonos á orde dos artigos do Estatuto dos Traballadores, pasaremos a definir o período de proba (artigo 14).

### Período de proba

O seu establecemento é optativo e, de acordalo, deberase reflectir por escrito no contrato. A súa duración máxima establecerase nos convenios colectivos e, en ausencia destes, a duración non poderá exceder os seis meses para técnicos/as titulados/as nin de dous meses para o resto de traballadores/as.

Durante o período de proba, o/a traballador/a terá os mesmos dereitos e as mesmas obrigas correspondentes ao posto de traballo que desempeña, como se formase parte do cadro de persoal da empresa.

Durante este período poderase rescindir a relación laboral por vontade de calquera das partes, sen alegar causa ningunha e sen previo aviso, agás pacto en contrario. O período de proba compútase para os efectos de antigüidade.

A situación de incapacidade temporal que afecte o/a traballador/a durante o período de proba interromperá o cómputo deste, sempre que se produza acordo entre ambas as partes.

Nas empresas con menos de 25 traballadores/as, o período de proba non poderá exceder os tres meses para os/as traballadores/as que non sexan técnicos/as titulados/as.

Non se poderá establecer período de proba cando o/a traballador/a xa desempeñara as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

Volvemos facer un salto nos artigos do Estatuto dos Traballadores para pasar á sección que recolle os dereitos e as obrigas que se derivan do contrato, xa que un contrato de traba-



llo supón uns dereitos para o/a traballador/a, que se converten en obrigas para o/a empresario/a. Ao mesmo tempo, as obrigas que contrae o/a traballador/a convértense en dereitos do/da empresario/a.

### **Obrigas do/a empresario/a**

- Co/coa traballador/a: cando a relación laboral sexa de duración superior a catro semanas, o/a empresario/a deberá informar por escrito o/a traballador/a sobre os elementos esenciais do contrato e as principais condicións de execución da prestación laboral, sempre que tales elementos e condicións non figuren no contrato de traballo formalizado por escrito.
- Cos/coas seus/súas representantes legais: tamén deberá entregar aos/ás representantes legais dos/das traballadores/as unha copia básica dos contratos formalizados por escrito (con excepción dos contratos de relacións especiais de alta dirección, para os que é suficiente a notificación), así como as prórrogas e as denuncias dos devanditos contratos, tendo para iso o mesmo prazo de 10 días. A copia básica conterá todos os datos do contrato, coa excepción do número do DNI, o enderezo, o estado civil e calquera outro dato que poida afectar a identidade persoal do/da interesado/a. Posteriormente, a devandita copia básica enviarase ao Servizo Público de Emprego. Cando non exista representación legal dos/das traballadores/as tamén deberá formalizarse copia básica e remitirse ao Servizo Público de Emprego.
- Co Servizo Público de Emprego: os/as empresarios/as teñen a obriga de comunicar ao Servizo Público de Emprego, no prazo dos 10 días seguintes á súa concertación e nos termos que regulamentariamente se determinen, o contido dos contratos de traballo que celebren ou as prórrogas destes, deban ou non formalizarse por escrito.

### **Dereitos do/da traballador/a**

- Á ocupación efectiva durante a xornada de traballo.
- Á promoción e formación no traballo.
- A non ser discriminados/as para acceder a un posto de traballo.
- Á integridade física e á intimidade.
- A percibir puntualmente a remuneración pactada.
- Os demais que se establezan no contrato de traballo.

### **Deberes do/da traballador/a**


- Cumprir as obrigas concretas do posto de traballo consonte os principios da boa fe e dilixencia.
- Cumprir as medidas de seguridade e hixiene que se adopten.
- Cumprir as ordes e as instrucións do/da empresario/a no exercicio da súa función directiva.
- Non realizar a mesma actividade que a empresa en competencia con ela.
- Contribuír a mellorar a produtividade.
- Os demais que se establezan no contrato de traballo.

## Modalidades de contratos

Rematado este grupo de contidos, os elementos básicos dun contrato e a capacidade para contratar, amosamos un modelo oficial de contrato e pasamos a traballar coas modalidades, ben desde a web [www.sepe.es](http://www.sepe.es) ou ben desde a páxina da Consellería de Traballo, para obter os modelos en galego <http://emprego.xunta.es/cmspro/contido>. Desde aquí poderemos acceder á información e aos modelos oficiais, o que ha permitir tamén que alumnado alcance destrezas no manexo da documentación e na procura de información.



Baixaremos o modelo de prácticas para explicar os apartados que compoñen un contrato, á vez que se vai cubrindo cos propios datos do/da alumno/a.

 MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN		SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	
<b>CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS</b>			
DATOS DE LA EMPRESA		CÓDIGO DE CONTRATO	
CIF/NIF/NIE		<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO 4 2 0	
		<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL 5 2 0	
D./Dña.		NIF/NIE	
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		EN CONCEPTO (1)	
DOMICILIO SOCIAL			
PAIS		MUNICIPIO	
		C. POSTAL	
DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN			
RÉGIMEN		COD. PROV. NÚMERO DIG. CONTR.	
		ACTIVIDAD ECONÓMICA	
DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO			
PAIS		MUNICIPIO	
DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A			
D./Dña.		NIF/NIE	
FECHA DE NACIMIENTO			
Nº AFILIACIÓN S.S.		NIVEL FORMATIVO	
		NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAIS DOMICILIO	
Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. .... en calidad de (2) .....			
con N.I.F./ N.I.E. ....			
DECLARAN			
(a) Que el/la trabajador/a está en posesión del título de (3) ..... o en			

Nesta tarefa tratamos as modalidades de contratación atendendo ás súas principais características: duración, forma e requisitos dos/das traballadores/as.

[http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/empresas/contratos\\_trabajo/index.html](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/index.html)

Os contratos de traballo, no que respecta á súa duración, pódense celebrar con carácter temporal (duración determinada) ou con carácter indefinido (duración indefinida). Se temos en conta a xornada de traballo, podemos falar de contratos a xornada completa ou a tempo par-

cial. Enténdese que un contrato é concertado a tempo parcial cando se acorde a prestación de servizos durante un número de horas ao día, semana, mes ou ano inferior á xornada de traballo de un/unha traballador/a a tempo completo comparable.

Tipos de contrato		
■ <b>Duración indefinida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Indefinido ordinario.</li> <li>– Indefinido con medidas de fomento.</li> </ul>	
	Contratos formativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Contrato para a formación.</li> <li>– Contrato en prácticas.</li> </ul>
■ <b>Duración determinada</b>	Contratos causais	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Contrato por obra ou servizo determinado.</li> <li>– Contrato eventual por circunstancias da produción.</li> <li>– Contrato de interinidade.</li> </ul>

Coñecidos os modelos, poremos exemplos do seu uso: cando celebrar cada tipo de contrato, segundo o posto e as necesidades do/da empresario/a.

- A don Xiao Lourenzo realizóuselle un contrato no que ten que substituír unha traballadora que se atopa dada de baixa por maternidade. Cal sería a modalidade? Canto duraría e como sería a xornada?

Neste caso tan sinxelo o contrato sería de interinidade para substituír unha traballadora de baixa por maternidade e estaría bonificado, a duración sería ata a reincorporación da traballadora substituída e coa xornada que esta tivera.

- Audasa contrata traballadores/as de xeito indefinido exclusivamente catro horas os sábados, domingos e demais días festivos. Que tipo de contrato se aconsellaría formalizar?

Para esta circunstancia o contrato tipo sería indefinido a tempo parcial.

- Don Lois Lagoa fixo os 60 anos e, como cumpre os requisitos precisos para poder gozar dunha xubilación parcial, solicita á súa empresa unha redución da xornada laboral do 60 %. Que contrato han celebrar?

Neste caso se celebraría una transformación dun contrato por anticipación da xubilación a tempo parcial.

- Mónica Aguiar, de 18 anos, é técnica en xestión administrativa e vai ser contratada por unha empresa durante seis meses como auxiliar administrativa en horario de 10:00 a 14:00 e de 16:00 a 20:30. Que tipo de contrato debería realizar o empresario? Poderíalle facer un período de proba? En caso afirmativo, de canto tempo?

Un contrato temporal coma este debería de ter unha causa; aplicaremos un contrato en prácticas por cumprir a traballadora os requisitos da titulación e o tempo transcorrido (supomos) desde que obtivo o título. O período de proba pódese celebrar e sería como máximo dun mes.

- Unha fábrica necesita un electricista para reparar a instalación eléctrica nunha á da nave, un peón e un encargado de almacén para un exceso de pedidos nunha época nada habitual. Que tipo de contratos deberá celebrar?

Para o electricista un contrato por obra e nos outros dous casos un contrato por necesidades da produción, os tres temporais.



Realice a tarefa 2 co suposto que se proporcione, identificando en cada caso o contrato pertinente segundo as características do posto. Para o exercicio seguinte non só se identificarán as modalidades, senón que tamén se localizarán e descargarán os mode-

los para seren cubertos cos datos subministrados. A tarefa farase cos computadores en rede e logo de impresos os modelos ou solicitadas as copias ao/á profesor/a, no caso da carecer de impresora en rede.

## 1.3 Representación dos/das traballadores/as

### 1.3.1 A representación sindical

A representación sindical está regulada pola lei orgánica de liberdade sindical (LOLS). Trátase dunha lei orgánica, xa que se refire a unha liberdade recollida na Constitución (artigos 7 e 28.1 da CE e da LOLS).

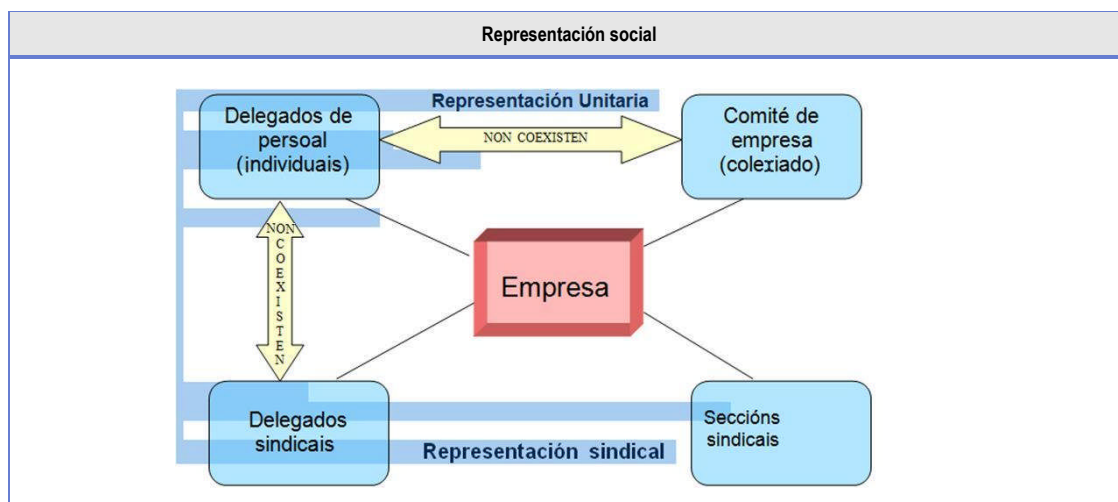
- **Que é un sindicato?** Un sindicato é unha asociación de traballadores/as creada para a defensa dos seus dereitos.
- **Quen poden crear sindicatos?** En principio poden crear un sindicato todos/as os/as traballadores/as, aínda que a lei limita este dereito con respecto a determinados colectivos, como membros das forzas armadas, xuíces, maxistrados e fiscais en activo, calquera persoa que non traballe por conta allea (avogados/as, empresarios/as, xubilados/as, parados/as, etc.). Todas estas persoas ás que se lles prohibe crear sindicatos (excepto membros das forzas armadas) poden afiliarse a algún xa existente.

A actividade sindical implica:

- Poder participar na creación do convenio colectivo.
- Poder ser interlocutor/a válido/a fronte á Administración.
- Poder constituír seccións sindicais dentro do ámbito da empresa.
- Poder designar delegados sindicais de entre os seus afiliados.
- Poder informar os/as seus/súas afiliados/as.

Estes dereitos da actividade sindical normalmente téñenos os sindicatos máis significativos, que son aqueles que a nivel estatal obtiveron polo menos o 10 % de representantes que se elixen no seu ámbito de actuación. A nivel autonómico considéranse como máis representativos os que obteñan o 15 % de representantes.

Non se pode pertencer a máis dun sindicato; a lei esixe que os afiliados causen baixa nun deles. A misión fundamental do sindicato é a de negociar as condicións de traballo, o convenio colectivo.



### Representación unitaria: delegados/as de persoal e comité de empresa

A representación unitaria asígnase a dous órganos en atención ao tamaño da empresa. Estes dous órganos son os delegados de persoal e un órgano colexiado, que é o comité de empresa.

- **Delegados/as de persoal.** En empresas con menos de 50 traballadores/as e máis de dez, a representación osténtana os/as delegados/as de persoal, que son elixidos/as por sufraxio universal, libre, directo, persoal e segredo dos/das traballadores/as da empresa (artigo 62 do Estatuto dos Traballadores). Tamén pode existir en empresas de seis a dez traballadores/as, se se decide por maioría.

En empresas de ata 30 traballadores só existe un/unha, e se a empresa ten entre 31 e 49 traballadores/as pode haber ata tres delegados/as.

- **Comité de empresa.** É un órgano representativo e colexiado do conxunto dos/das traballadores/as na empresa ou centro de traballo para a defensa dos seus intereses, e constitúese en cada centro de traballo cuxo censo sexa de 50 ou máis traballadores/as. Os membros do comité elíxense mediante sufraxio universal, segredo e directo de entre as listas que se presentan. A duración do mandato é de 4 anos. O Estatuto dos Traballadores establece o número de membros dependendo do persoal da empresa (artigos 63 a 66):
  - En empresas de 51 a 100 traballadores/as: 5 membros do comité.
  - En empresas de 101 a 250 traballadores/as: 9 membros do comité.
  - En empresas de 251 a 500 traballadores/as: 13 membros do comité.
  - En empresas de 501 a 750 traballadores/as: 17 membros do comité.
  - En empresas de 751 a 1.000 traballadores/as: 21 membros do comité.
  - En empresas de máis de 1.000 traballadores/as: elíxense dous/dúas por cada 1.000 ou fracción, cun máximo de 75 persoas. O número máximo de membros do comité de empresa é de 75 persoas.

### Competencias dos/das delegados/as e dos membros de comité

Son as mesmas para ambos os órganos de representación de persoal. O comité de empresa ten dereito a ser informado e consultado polo/a empresario/a sobre as cuestións que poidan

afectar os/as traballadores/as, sobre a situación da empresa e a evolución do emprego nos termos seguintes:

- Información trimestral sobre a evolución xeral do sector económico, a situación económica da empresa, a evolución recente e probable das súas actividades, a produción e as vendas, previsións de contratación e as súas modalidades; estatísticas sobre absentismo, accidentes de traballo e doenzas profesionais; estudos sobre ambiente laboral e mecanismos de prevención.
- Información anual sobre aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, con datos sobre proporcionalidade nos diferentes niveis profesionais e plans de igualdade, de ser o caso, e sobre as medidas adoptadas para fomentar a igualdade da empresa.
- Coa periodicidade que proceda, o comité de empresa terá dereito a coñecer o balance, as contas de resultados, a memoria e demais documentación que se facilite aos/ás socios/as (de ser o caso), os modelos de contrato de traballo que se utilicen e os documentos relativos á terminación da relación laboral, así como as sancións por faltas moi graves. Terá tamén dereito a recibir a copia básica dos contratos, as prórrogas e as súas denuncias no prazo de 10 días.
- Terá dereito a ser informado e consultado sobre todas as decisións da empresa que puidesen provocar cambios salientables na organización do traballo e nos contratos de traballo, así como sobre a adopción de medidas preventivas, nomeadamente en caso de risco para o emprego.
- O comité de empresa terá dereito a emitir informe con carácter previo e nun prazo máximo de 15 días desde que sexan solicitados e remitidas as informacións correspondentes, nas seguintes cuestións:
  - Reestruturacións de persoal e cesamentos totais, definitivos, parciais ou temporais.
  - Reducións de xornada.
  - Traslado total ou parcial de instalacións.
  - Procesos de fusión, absorción ou modificación do estatus xurídico da empresa que incida no volume de emprego.
  - Plans de formación profesional.
  - Sistemas de organización e control de traballo.
- Ademais, o comité de empresa terá as seguintes competencias:
  - Exercer un labor de vixilancia no cumprimento das normas laborais, de seguridade social e de emprego; condicións de seguridade e saúde no traballo; aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes.
  - Participar na xestión de obras sociais en beneficio dos/das traballadores/as e as súas familias.
  - Colaborar coa dirección da empresa no incremento da produtividade e na posta en marcha de medidas de conciliación.
  - Informar as persoas que representa acerca dos temas e asuntos que repercutan nas relacións laborais.

#### Capacidade e sivilo profesional

- O comité de empresa, como órgano colexiado, pode exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias, por decisión maioritaria dos seus membros.

- Os membros e expertos que asistan ao comité de empresa respectarán o deber de sigilo respecto da documentación que se facilite con carácter reservado.
- Teñen dereito a recibir información, polo menos unha vez ao trimestre sobre:
  - Marcha económica da empresa.
  - Evolución do sector.
  - Volume de vendas que se van realizando.
  - Programas de produción da empresa.
  - Evolución probable do emprego da empresa.
- Teñen que coñecer o balance, a memoria, a conta de resultados e a documentación explicativa destas contas anuais.
- Emiten informes (que non son vinculantes) con carácter previo á execución por parte da empresa, sobre materias que teñan que ver coa reestruturación do persoal, modificacións substanciais ou mobilidade xeográfica, coa revisión dos sistemas de organización e control do traballo ou ben coa implantación de estudo de tempo.
- Emiten informes cando a empresa se vaia fusionar ou vaia ser absorbida por outra.
- Deben coñecer os tipos de contratos que utiliza a empresa e facilitaráselles unha copia destes.
- Deben coñecer as sancións que imponha a empresa para corrixir faltas graves e moi graves, e teñen dereito a coñecer o índice de absentismo e incidentes laborais.

Esta información debe ser administrada co debido sigilo profesional.

#### Tempo para a actividade de representación

Para levar a cabo a súa actividade de representación, estes/as traballadores/as dispoñen dun tempo retribuído, considerado tempo de traballo, para delegados e membros do comité:

- En empresas de 50 a 100 traballadores/as: 15 horas ao mes.
- En empresas de 101 a 250 traballadores/as: 20 horas ao mes.
- En empresas de 250 a 500 traballadores/as: 30 horas ao mes.
- En empresas de 501 a 750 traballadores/as: 35 horas ao mes.
- En empresas de máis de 751 traballadores/as: 40 horas ao mes.

En convenio colectivo pódese pactar a acumulación destas horas nunha ou varias persoas e aparece a figura do/da liberado/a, que é quen acumula un total de 40 horas semanas e só se dedica á actividade de representación.

#### Garantías

A continuación citaremos as garantías que corresponden por exercer o cargo, que protexen no desempeño das funcións e no exercicio das competencias:

- En caso de sanción, garánteselles a apertura dun expediente contradictorio.
- Teñen garantía para permanecer con prioridade na empresa con respecto ao resto de traballadores/as.
- Garantía de non ser sancionados/as por accións de suposto de representación. Esta garantía cobre ata un ano logo de concluír o seu mandato.



- Garantía de poder expresar a súa opinión libremente en materias concernentes á súa actividade de representación.



Pode consultar a seguinte información sobre o proceso de elección de delegados/as de persoal e comités de empresa.

#### Proceso de elección de delegados/as de persoal e comités de empresa. Eleccións

- **1 Convocatoria.**  
Poden promover eleccións a delegados/as de persoal e membros de comités de empresa:
  - As organizacións sindicais máis representativas.
  - As que contén cun mínimo dun 10 por 100 de representantes na empresa.
  - Os/as traballadores/as do centro de traballo por acordo maioritario.
- **2 Quen poden elixir delegados/as de persoal e membros do comité de empresa?**  
Todos/as os/as traballadores/as españois ou estranxeiros da empresa ou centro de traballo maiores de dezaseis anos e cunha antigüidade na empresa de, polo menos, un mes.
- **3 Quen pode ser elixido/a delegado/a de persoal ou membro do comité de empresa?**  
Traballadores españois ou estranxeiros que teñan dezaioito anos feitos e unha antigüidade na empresa de, polo menos, seis meses, agás naquelas actividades en que, por mobilidade de persoal, se pacte en convenio colectivo un prazo inferior, co límite mínimo de tres meses de antigüidade.
- **4 Presentación de candidaturas e prazo.**  
Poderán presentar candidatos para as eleccións de delegados de persoal e membros do comité de empresa:
  - Os sindicatos legalmente constituídos.
  - As coalicións formadas por dous ou máis sindicatos, que deberán ter unha denominación concreta, atribuíndose os seus resultados á coalición.
  - Os/as traballadores/as que avalen a súa candidatura cun número de sinaturas de electores/as do seu mesmo centro e colexio, de ser o caso, equivalente polo menos a tres veces o número de postos para cubrir.
  - Cando se trate de eleccións a membros do comité de empresa:
    - As candidaturas presentaranse ante a mesa electoral durante os nove días seguintes á publicación da lista definitiva de electores/as.
    - A proclamación farase nos dous días laborables logo de concluído devandito prazo, publicándose nos taboleiros referidos.
    - Contra o acordo de proclamación poderase reclamar dentro do día laborable seguinte, e resolverá a mesa no posterior día hábil.
    - Entre a proclamación de candidatos/as e a votación mediarán polo menos cinco días.
- **5 Votación para delegados/as de persoal e a súa elección**
  - Efectuarase mediante sufraxio persoal, directo, libre e segredo. Poderase efectuar por correo.
  - Cada elector/a poderá dar o seu voto a un número máximo de aspirantes equivalentes ao de postos a cubrir entre os candidatos/as proclamados/as.
  - Resultarán elixidos/as os/as que obteñan o maior número de votos. En caso de empate, resultará elixido/a o/a traballador/a de maior antigüidade na empresa.
- **6 Votación para membros do comité de empresa e a súa elección**
  - Nas empresas de 50 ou máis traballadores, o censo de electores/as e elixibles distribuirase en dous colexios: un integrado por técnicos/as e administrativos/as, e outro por traballadores/as especialistas e non cualificados/as.
  - A votación efectuarase mediante sufraxio persoal directo, libre e segredo. Poderase realizar tamén por correo.
  - Cada elector/a poderá dar o seu voto a unha soa das listas presentadas para os do comité que corresponda ao seu colexio. Estas listas deberán conter, como mínimo, tantos nomes como postos para cubrir. No entanto, a renuncia de calquera candidato/a presentado/a nalgúns das listas para as eleccións antes da data da votación non implicará a suspensión do proceso electoral, nin a anulación de devandita candidatura aínda cando sexa incompleta, coa condición de que a lista afectada permaneza cun número de candidatos/as, polo menos, do 60 % dos postos para cubrir. En cada lista deberán figurar as siglas do sindicato ou grupo de traballadores/as que a presenten.
  - Non terán dereito á atribución de representantes no comité de empresa as listas que non obteñan como mínimo o 5 % dos votos por cada colexio.
  - Mediante o sistema de representación proporcional atribuirase a cada lista o número de postos que lle corresponda, de conformidade co cociente que resulte de dividir o número de votos válidos polo de postos para cubrir. Os postos sobrantes atribuiranse á lista ou listas que teñan un maior resto de votos.
  - Dentro de cada lista resultarán elixidos/as os/as candidatos/as pola orde en que figuren na candidatura.
- **7 Mesa electoral**
  - Na empresa ou centro de traballo constituirase unha mesa por cada colexio de 250 traballadores electores ou fracción.
  - A mesa estará formada polo/a presidente/a, que será o/a traballador/a de máis antigüidade na empresa, e dous/dúas vocais, que serán os/as electores/as de maior e menor idade. Este/a último/a actuará de secretario/a. Designaranse como suplentes os/as traballadores/as que sigan os titulares da mesa na orde indicada de antigüidade ou idade.
- **8 Duración do mandato de delegados/as de persoal e membros do comité de empresa**  
Será de catro anos, entendéndose que se manterán en funcións no exercicio das súas competencias e das súas garantías ata tanto que non



se promovan e celebren novas eleccións.

**Suposto eleccións comité de empresa**  
(Obtido do *Manual de eleccións sindicais* de UGT)

Unha empresa con 126 traballadores/as ten que escoller nove membros do comité de empresa. Tras as votacións e o escrutinio, estes son os resultados.

■ **Resultados:**

- Sindicato A: 63 votos.
- Sindicato B: 46 votos.
- Sindicato C: 10 votos.
- En branco: 2 votos.
- Nulos: 1 voto.
- Non votan catro electores/as.

■ **Total de electores/as:** 126.

■ **Total de votos a candidaturas** (119) + votos en branco (2) = 121 votos.

Sobre esta cifra calcúlase a porcentaxe de votos obtidos por cada candidatura:

- Sindicato A (63 votos): 52,06 %.
- Sindicato B (46 votos): 38,01 %.
- Sindicato C (10 votos) 8,26 %..
- En branco (2 votos): 1,61 %.
- Total (121 votos): 100,00 %.

Todas as candidaturas obtiveron o 5 % mínimo requirido para poder ser incluídas na repartición de representantes.

■ **Asignación de representantes por candidaturas:** súmanse os votos das candidaturas que obtiveron, polo menos un 5 % de votos (exclúense votos nulos e brancos) e divídese entre o número de postos para cubrir (que son nove, neste caso).

Cifra repartidora: 119 (votos a candidaturas con 5 % ou máis) / 9 representantes = 13,22.

A distribución de representantes por candidaturas é a seguinte:

- Sindicato A 63 votos / 13,22 = 4,76 (5 representantes)\*.
- Sindicato B 46 votos / 13,22 = 3,48 (3 representantes).
- Sindicato C 10 votos / 13,22 = 0,76 (1 representante)\*.

[\*]: na repartición dos restos, ao sindicato A e ao sindicato C correspóndenlles cadanseu representante adicional sobre os enteiros (4 e 0, respectivamente), xa que teñen os dous restos maiores (superiores a 5).



Realizar como tarefa 2 un debate breve e responder a un cuestionario.

## 1.4 Convenio e conflito colectivo

### 1.4.1 O convenio colectivo

O convenio é un acordo mediante o que se regulan as condicións de traballo, e que se leva a cabo entre os/as traballadores/as e o/a empresario/a. O convenio colectivo é unha figura recoñecida pola Constitución no seu artigo 37.1 (dereito á negociación colectiva laboral entre representantes dos/das traballadores/as e empresarios/as, así como a forza vinculante dos convenios").

#### Partes dos convenios

Nun convenio establécese unha parte normativa e outra obrigacional, que están recollidas polo Estatuto dos Traballadores no artigo 82.2.

- **Parte normativa.** Recolle e regula as condicións de traballo e produtividade, sen as que non existiría o convenio. Prorrógase de maneira provisional máis aló do propio vencemento do convenio. Permite un clima de negociación moito máis libre e tranquilo para as partes.

- **Parte obrigacional.** Recolle a "paz laboral a través das obrigas que se pacten". Esta parte si que termina no período de vixencia do convenio colectivo. En xeral establece as obrigas das partes en caso de determinados supostos de conflitos colectivos, como poden ser as condicións para a convocatoria de folga ou o pechamento patronal.

### Clases de convenios colectivos

- **Estatutarios:** os que seguen o procedemento regulado no Estatuto dos Traballadores.
- **Non estatutarios:** os que se formalizan sen ter en conta o Estatuto.

Outra clasificación é en atención ao seu ámbito de actuación:

- **De ámbito inferior á empresa.**
- **De empresa.**
- **De sector:** local, provincial, autonómico ou estatal.

### Procedemento

O primeiro é observar se xa existe convenio colectivo no sector ou na empresa en que se pretenda levar a cabo a negociación; se existe, cómpre denunciar a súa vixencia, para o que a parte que queira negociar envía un escrito á outra parte e á autoridade laboral competente, no que se inclúa sobre que se quere negociar, sempre que sexa de ámbito laboral.

Se se acepta negociar, constitúese a *mesa negociadora*, na que cada parte terá como máximo 12 membros en convenios de ámbito de empresa ou un máximo de 15 membros en convenios de ámbito superior. A comisión pode estar presidida por unha persoa, que ten voz pero non voto e só actúa como moderadora. De cada sesión de negociación redactarase unha acta.

Na comisión negociadora adóptanse acordos por maioría de cada unha das partes que negocian. Finalizado o período de negociación mandárase publicar no boletín oficial correspondente, segundo o ámbito de actuación do convenio, e a partir de entón o convenio colectivo nace como norma xurídica pactada. A súa entrada en funcionamento será cando o fixen as partes.

## 1.4.2 Os conflitos colectivos

Os conflitos colectivos xorden como consecuencia de discrepancias entre traballadores/as e empresarios/as, e teñen a súa orixe en intereses laborais. Obrigan a parte que o inicie (traballadores/as ou representantes destes/as) a comunicar esas discrepancias á empresa e á autoridade laboral. Aberto o conflito, os/as traballadores/as non poderán usar o dereito de folga para influír na resolución deste procedemento. Durante o procedemento de conflito colectivo, as partes negociarán sobre as causas que o orixinan e poderán acordar que a resolución se leve a cabo de xeito extraxudicial, se o conflito abrangue empresas que presten os seus servizos en máis dunha provincia. A solución do conflito pode ser:

- Por decisión xudicial: vía xudicial.
- Por arbitraje: someténdose a laudo arbitral vinculante e obrigatorio.
- Por mediación.

O órgano que regula estes sistemas extraxudiciais é o SMAC.

Dentro das medidas do conflito colectivo está a folga, para os/as traballadores/as, e o pechamento patronal, para os/as empresarios/as.

## A folga

A folga é a situación en virtude da cal os/as traballadores/as cesan de prestar a súa actividade á empresa, voluntariamente e de xeito temporal, por causas lexítimas laborais (para defenderen os seus dereitos). Actualmente está regulada polo Real decreto 17/1977, do 4 de marzo.

Para que unha folga sexa legal, non pode contravir o establecido por lei ou convenio para a súa convocatoria e o seu desenvolvemento. Son ilegais as folgas motivadas por móbiles políticos e outros alleos ao interese profesional das persoas afectados, por solidariedade ou apoio a causas que non afecten o devandito interese, ou coa pretensión de alterar o convenio ou os laudos en vigor.

A folga comeza cunha declaración dos/das traballadores/as, os seus representantes ou as organizacións sindicais implantadas no ámbito laboral afectado, e realízase mediante o cesamento do traballo e a desocupación do centro.

Son actos ilícitos ou abusivos as folgas rotatorias, as de celo e as que intenten interromper a produción mediante a paralización de sectores estratéxicos, así como calquera alteración colectiva do traballo distinta da folga.

O persoal en folga deberá respectar a liberdade dos/das traballadores/as que non a secunden, e prestar os servizos necesarios para o mantemento das instalacións.

A empresa non poderá substituír os/as folguistas por traballadores/as que non estivesen vinculados á empresa no intre de ser comunicada a folga, nin sancionar máis que a aqueles traballadores que incorran en falta laboral.

O Goberno poderá acordar a prestación de servizos mínimos polos/as traballadores/as.

## Procedemento para a declaración de folga

Comunicar coa antelación que marque a normativa a intención de ir á folga e os seus motivos. A antelación debe ser de cinco días e, en servizos públicos, será de 10 días como mínimo.

Se o proceso produtivo é continuo ou afecta servizos públicos, as partes en litixio deben acordar uns servizos mínimos que garantan que o proceso produtivo poida volver á normalidade cando conclúa o período de folga.

Constituírse o comité de folga, encargado de negociar e de vixiar que a folga se realice de forma pacífica. Así mesmo, o comité é o encargado de regular a actuación dos piquetes informativos.

## Efectos da folga

O principal efecto é que suspende as relacións laborais e o dereito ao salario. Dáse unha situación de alta especial na Seguridade Social, con suspensión da obriga de cotizar e do dereito á prestación por desemprego e por incapacidade temporal.



A folga é un dereito individual de cada persoa, pero de exercicio colectivo. Está prohibido substituír un/unha traballador/a en folga por outro/a.

Vídeo sobre folguistas:

- <http://www.youtube.com/watch?v=3qLQ6Fahj2E>

Folgas no cine que poden servir de exemplo:

- <http://www.fotogramas.es/Media/Imagenes/Reportajes/Diez-huelgas-de-cine/Recursos-humanos-de-Laurent-Cantet-1999>

### **O pechamento patronal**

É a actuación por parte do/da empresario/a que non lle permite ao/á traballador/a o acceso ao centro de traballo. Ten que xustificalo mediante algunha das seguintes causas:

- Seguridade das persoas.
- Seguridade do patrimonio empresarial.
- Seguridade do proceso produtivo.

Non require aviso previo, excepto a comunicación á autoridade laboral. Logo de adoptado o acordo, comunícanse á autoridade durante as 12 horas seguintes ao pechamento as causas e o tempo que durará.

### **Efectos do peche patronal**

Suspéndense as relacións laborais e hai os mesmos efectos que a folga.