

UNIDAD 6: LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA Y LOS CONFLICTOS LABORALES

Módulo profesional: Formación y orientación laboral

Índice

RESUMEN INTRODUCTORIO.....	3
INTRODUCCIÓN.....	3
CASO INTRODUCTORIO	3
1. CONCEPTO Y MODOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	5
2. REPRESENTACIÓN UNITARIA.....	6
2.1 Órganos de representación	6
2.2 Convocatoria de elecciones	8
2.3 Competencias y garantías de los representantes de los trabajadores	10
3. REPRESENTACIÓN SINDICAL.....	14
3.1 Sindicato: concepto y estructura	15
3.2 La representatividad del sindicato	16
3.2.1 Sindicatos más representativos	16
3.2.2 Sindicato con representatividad menor.....	17
3.3 Participación de los sindicatos en la empresa	18
4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	20
5. CONFLICTOS LABORALES	25
5.1 Medios de solución no pacíficos: huelga y cierre patronal.....	26
5.1.1 Huelga	27
5.1.2 El cierre patronal	30
5.2 Medios de solución pacíficos.....	31
RESUMEN FINAL	32

RESUMEN INTRODUCTORIO

En esta unidad conoceremos con detenimiento la participación de los trabajadores en la empresa a través de las diferentes formas de representación reguladas para ello por nuestras normas. Asimismo, analizaremos la libre asociación de trabajadores para poder constituir sindicatos.

También, estudiaremos la negociación colectiva como mecanismo fundamental para la regulación de las condiciones laborales en la empresa y terminaremos examinando los medios, tanto pacíficos como no pacíficos, que existen para resolver los conflictos laborales.

INTRODUCCIÓN

El Derecho a la participación de los trabajadores está regulado en el ET. Es importante conocer la forma en la que los trabajadores participarán en la empresa.

Además, es de vital importancia conocer el concepto de la sindicalización y el derecho fundamental a la libertad sindical regulado por la Constitución. Estos conocimientos, junto con saber lo que se puede conseguir a través de la negociación colectiva son muy útiles en la vida laboral de una persona.

También es esencial conocer otro derecho fundamental como es el derecho a la huelga y la acción de defensa de los empresarios ante determinadas presiones fuera de lo permitido como es el cierre patronal.

CASO INTRODUCTORIO

Juan lleva trabajando desde hace 3 años en una pequeña imprenta con 9 trabajadores. Como es una persona muy comprometida, un día les propone a todos sus compañeros que deberían organizarse y elegir un representante para hablar con el dueño de todas aquellas cuestiones relativas a sus condiciones laborales.

La idea es bien acogida por todo el mundo y lo proponen a él como representante. Juan decide hablar primero con el dueño de la imprenta, su jefe. El empresario le informa a Juan que si, por mayoría, deciden elegir a un representante será totalmente legal. Juan está meditando la decisión de presentarse como representante de los trabajadores.

- ¿Los trabajadores pueden participar en la vida de la empresa?
- ¿Puede presentarse a las elecciones cualquier trabajador?
- ¿Qué tipo de representación colectiva sería la adecuada en la empresa de Juan?
- ¿se requiere antigüedad mínima para ser candidato en las elecciones de representantes de los trabajadores?

Al finalizar esta unidad tendrás todos los conocimientos necesarios para responder a estas preguntas.

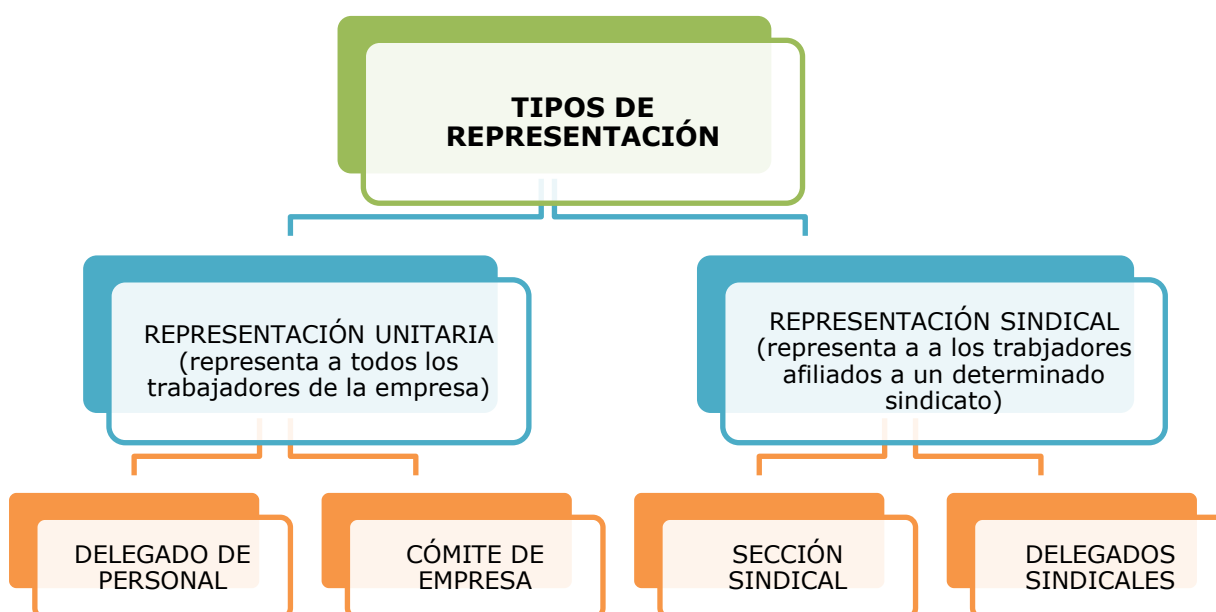
1. CONCEPTO Y MODOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Juan les propuso a sus compañeros de trabajo la decisión de elegir a un representante porque leyó en Internet que existen personas con este cargo en las empresas pero ahora que le han propuesto que sea él quien ostente tal condición quiere investigar más sobre cuál es la forma en las que los trabajadores participan en la empresa y qué es eso de la representación.

El artículo 61 ET establece que "los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los **órganos de representación**". De esta forma se materializa el **derecho a la participación** de los trabajadores en la empresa. Esta participación será a través de **órganos de representación**.

En base a la **forma** de representación, el derecho a la participación de los trabajadores se puede articular de diferente manera:

- **Representación unitaria:** es aquella forma de representación que engloba a todos los trabajadores de la empresa con independencia de la afiliación a un sindicato.
- **Representación sindical:** es aquella forma de representación que únicamente engloba a los trabajadores que se encuentran afiliados a un determinado sindicato.



Por tanto, la participación de los trabajadores en la empresa no es directa, sino que tendrá lugar a través de algún tipo de representación, unitaria o sindical, por lo que debemos estudiar los detalles y características de cada una de ellas.

2. REPRESENTACIÓN UNITARIA

En la empresa de Juan no hay trabajadores afiliados a sindicatos. Juan ha escuchado las indicaciones de su jefe, si por mayoría deciden elegir a un representante de los trabajadores es perfectamente posible, pero no sabe por qué solo se puede nombrar a uno y no a más, ni tampoco que condición tendría tal representante, además ¿Cómo se elegirá al representante? ¿Qué capacidades tendría el elegido?

La **representación unitaria** es aquella modalidad de representación de los trabajadores en la empresa a través de la cual van a estar representados todos y cada uno de los trabajadores, con independencia de su afiliación a algún sindicato.



Comité de empresa

Fuente: <https://www.gmconsulting.pro/categoria-laboral/fases-la-constitucion-del-comite-empresa/>

2.1 Órganos de representación

Los **órganos de representación** de la representación unitaria son los **delegados de personal y el comité de empresa**.

- **Delegados de personal. Art. 62 ET**

Los delegados de personal conforman la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que cuenten con más de 10 trabajadores y menos de 50.

El **número de delegados** de personal en las empresas o centro de trabajo será:

Trabajadores de la empresa	Delegados
Menos de 6 trabajadores	0
De 6 a 10 trabajadores	1, si se decide por mayoría
De 11 a 30	1 de forma obligatoria
De 31 a 49	3

- **Comité de Empresa. Art. 63 ET.**

El comité de empresa es el órgano de representación de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores en su plantilla.

El **número de componentes de comité de empresa** depende del número de trabajadores de la empresa:

Trabajadores de la empresa	Miembros del comité
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1000	21
De 1.000 en adelante	+ 2 por cada mil trabajadores más o fracción (máximo 75 componentes)

- **Comité de Empresa Conjunto. Art. 63.2 ET**

En aquellas empresas con dos o más centros de trabajo en la misma provincia o municipios limítrofes; en las que uno de sus centros de trabajo no supere los 49 trabajadores individualmente, pero con la suma de los trabajadores de los demás centros de trabajo que tenga la empresa si se supera tal cantidad, se constituirá un **comité de empresa conjunto**. Cuando unos centros de trabajo tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

- **Comité de Empresa Intercentros. Art. 63.2 ET**

Por convenio colectivo y en aquellas empresas que tengan centros de trabajo con comités de empresa propios, se podrá pactar la constitución y

funcionamiento de un **comité intercentros** con un máximo de trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

- **Comité de Empresa Europeo.**

En aquellas empresas con dimensión comunitaria en la que sus centros de trabajo tengan comités de empresa propios se podrá crear un **comité de empresa europeo** con funciones de información y consulta.



COMPRUEBA LO QUE SABES

¿Sabrías explicar la diferencia entre un comité de empresa conjunto y un comité de empresa intercentros? Coméntalo en el foro de la Unidad.

2.2 Convocatoria de elecciones

Hemos analizado anteriormente los órganos de representación a través de los cuales los representantes de los trabajadores (delegados de personal o miembro del comité de empresa) van a asumir la función de representación y participación de los trabajadores. Ahora la pregunta que debemos hacernos es ¿Cómo se eligen a los delegados de personal y miembros del comité de empresa?

La elección de estos miembros será mediante **elecciones** en la empresa. En estas elecciones, serán **electores** todos los trabajadores mayores de 16 años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes. Por otra parte, serán **elegibles** los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad del personal, se pacte en convenio un plazo inferior, con un límite mínimo de tres meses.

REQUISITOS PARA SER ELECTOR Y ELEGIBLE	
Electores	Elegibles
Mayores de 16 años con antigüedad de un mes en la empresa.	Mayores de 18 años con una antigüedad de 6 meses en la empresa.

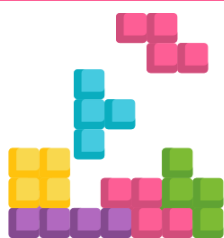
La **mesa electoral** estará presidida por el trabajador con más antigüedad de la empresa y dos vocales. Habrá una mesa electoral por cada 250 trabajadores.

En las **elecciones a delegados de personal** se votará en **lista abierta**, es decir, se podrá votar directamente al trabajador y existirá un único colegio electoral. En las **elecciones a comité de empresa** habrá dos colegios electorales (técnicos y administrativos; especialistas y no cualificados), y se votará en **lista cerrada**, es decir, no se votará a la persona en concreto sino a una lista que estará formada por tantas personas como puestos a cubrir existan. No obtendrán representación las listas con menos del 5% de los votos.

Los trabajadores que se presenten a las elecciones (elegibles) tanto a delegados de personal como a miembros del comité de empresa, se presentarán en representación de algún sindicato o a través de candidatura independiente. De esta forma, en caso de que existan varios delegados de personal puede ocurrir que sean de sindicatos diferentes o que alguno de ellos se haya presentado de forma independiente, y para el caso de comité de empresa, lo mismo, podrá estar formado por miembros de diferentes representaciones.

Podrán promover elecciones los sindicatos más representativos, los que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en la empresa, o los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario, lo que supone que dicha elección pueden promoverla los trabajadores sin contar con las organizaciones sindicales.

La **duración** del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.



EJEMPLO PRÁCTICO

En tu empresa, de 43 trabajadores, se realizaron ayer elecciones a representantes. Se presentaron los siguientes candidatos:

María D.C (en representación de UGT): 11 votos
 Jorge F.G (en representación de CCOO): 6 votos
 Darío L.M (independiente): 10 votos
 Silvia D.C (en representación de CSIF): 12 votos
 Luisa G.V (independiente): 4 votos

¿Qué tipo de representación unitaria va a tener la empresa? ¿Cuántos representantes tendrán los trabajadores? ¿Quiénes serán los candidatos elegidos?

SOLUCIÓN

Los representantes de los trabajadores serán delegados de personal, al tener una plantilla de menos de 49 trabajadores.

Elegirán a 3 delegados de personal, que serán los miembros con más votos:

María D.C (en representación de UGT): 11 votos
 Darío L.M (independiente): 10 votos
 Silvia D.C (en representación de CSIF): 12 votos

2.3 Competencias y garantías de los representantes de los trabajadores

Los representantes de los trabajadores van a contar con una serie de **competencias y garantías**.

A) Competencias de los representantes de los trabajadores. Art. 64 ET

Entre las que podemos destacar:

1. Recibir información, que ha de ser proporcionada por la empresa, entre otros, sobre los siguientes asuntos:

- La situación y evolución del sector económico al que pertenece la empresa, sobre su producción, ventas, etc.
- Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, la realización de horas complementarias por los

trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

- Balance, cuenta de resultados, memoria y demás documentos que, en su caso, se den a conocer a los socios.
- Los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como finiquitos.

2. Emitir informes dirigidos al empresario, con carácter previo a la adopción de decisiones sobre las siguientes cuestiones, entre otras:

- Restricciones de plantilla.
- Reducciones de jornada, así como traslado de instalaciones.
- Planes de formación profesional.

3. Ejercer labores de vigilancia y control sobre cuestiones como:

- Cumplimiento de normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y empleo.
- Condiciones de seguridad e higiene.

4. Actividades de participación y colaboración en asuntos como:

- Gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- Establecimiento de medidas tendentes a incrementar la productividad, de acuerdo con lo pactado en convenios colectivos.

B) Garantías de los representantes de los trabajadores. Art. 68 ET

Los representantes de los trabajadores forman un puente entre los trabajadores y la empresa, razón por la cual pueden disfrutar de ciertas **garantías** con el objeto de no ser víctimas de presiones que puedan poner en peligro su continuidad en la empresa y a la vez les permita realizar sus funciones de forma adecuada. Entre estas garantías destacan:

- En caso de ser sancionados por faltas graves o muy graves, hay que abrirles un expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el comité de empresa o los restantes delegados de personal.
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que

el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

- En caso de que un juez declare el despido como improcedente, será el representante quien decida sobre indemnización o readmisión (con el resto de trabajadores es el empresario quien decide).
- Tendrán derecho a manifestar y expresar libremente su opinión siempre que no perturbe la actividad normal de la empresa.
- Disponer de un crédito mensual de horas retribuidas, durante las cuales se puedan ejercer funciones de representación ausentándose del trabajo. Por convenio colectivo se puede acordar la acumulación de las horas de todos los representantes en uno de ellos exclusivamente, lo que se denomina **liberado sindical**.
- Prioridad para permanecer en el puesto de trabajo en caso de movilidad geográfica.
- Convocatoria de asamblea de trabajadores (art.77 ET).



3. REPRESENTACIÓN SINDICAL

Juan ha sido elegido como delegado de personal en su empresa. Ha tenido mayoría absoluta en las elecciones. Tras varios meses, Juan empieza a sentirse cada vez más capacitado para su labor de representante. Un día, contactan con él desde un sindicato y le proponen afiliarse y también al resto de la plantilla. Juan no sabe ahora cómo actuar ¿Qué funciones tienen los sindicatos? ¿Le afectaría eso a su condición de delegado de personal? Juan, por ahora, decide rechazar la solicitud pero otros compañeros acceden.

La Constitución Española de 1978 establece en su artículo 28 que todos los ciudadanos tienen derecho a sindicarse libremente y que nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato. Se reconoce así el **derecho a la libertad sindical**.

El derecho a la libertad sindical **comprende**:

- a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.
- b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- d) El derecho a la actividad sindical.



Movilización sindical.

Fuente: <https://pixabay.com/es/>

Excepciones al derecho a la libertad sindical.

La Constitución y la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 (LOLS) establecen excepciones en el derecho a la libertad sindical para:

- Jueces, Magistrados y Fiscales.
- Miembros de las Fuerzas Armadas y los Institutos Armados de carácter militar (La Guardia Civil quedaría enmarcada aquí).

Los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar (Por ejemplo, la Policía Nacional) se regirán por una normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos.



NORMATIVA DE INTERÉS

Accede a este enlace para conocer el contenido de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660>

3.1 Sindicato: concepto y estructura

Podemos definir el **sindicato** como la asociación de personas que persiguen la defensa y mejora de sus intereses económicos y sociales.

Podrán **afiliarse** a un sindicato:

1. Los trabajadores por cuenta ajena.
2. Los funcionarios públicos.
3. Los desempleados.
4. Los trabajadores autónomos que no tengan a su cargo trabajadores.
5. Los trabajadores que hayan cesado su actividad laboral por jubilación o incapacidad.

Los ciudadanos de los puntos 3, 4 y 5 no podrán fundar sindicatos, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica.

3.2 La representatividad del sindicato

La Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) fija una serie de criterios por los que clasifica a los Sindicatos en función a su mayor o menor **representatividad**. Mientras mayor representatividad sindical tenga un sindicato mayor será su capacidad para ejercer la negociación colectiva y para la participación sindical institucional, veamos algunos tipos o grados de representatividad:

- Sindicatos más representativos.
- Sindicato con representatividad menor.



Representación sindical

Fuente: <http://losderechoslaborales4b.blogspot.com/2018/05/fuero-sindical.html>

3.2.1 Sindicatos más representativos

La legislación española favorece la acción y el desarrollo de las grandes organizaciones sindicales, para lo cual se les concede el status de “**sindicato más representativo**”.

La razón de favorecer a los grandes sindicatos radica en el deseo de los poderes públicos de contar con pocos interlocutores sociales, de gran implantación, que al tener una visión general de la situación social y económica no antepongan, sobre cualquier otra consideración, las reivindicaciones de una empresa o sector. De esta forma, se busca mayor estabilidad social de la que aportarían un conjunto de sindicatos atomizados y poco representativos.

Los sindicatos más representativos, tal y como los configura la LOLS, pueden ser:

- A **escala estatal**: aquellos sindicatos que cuenten, al menos, con el 10% de los delegados de personal y miembros del comité de empresa. Actualmente en España, tienen tal consideración: la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO).
- Al **nivel de Comunidad Autónoma**: aquellos sindicatos que cuenten, al menos, con el 15 % de los delegados de personal y miembros del comité de empresa dentro de la Comunidad Autónoma, siempre que lleguen a las cifras de 1500. Un ejemplo lo encontramos con Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA-STV).

Estos sindicatos podrán ejercer las siguientes **funciones**:

- a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista.
- b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.
- d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas.
- f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.
- g) Cualquier otra función representativa que se establezca.

3.2.2 Sindicato con representatividad menor

Tienen tal condición las organizaciones sindicales que hayan obtenido en un ámbito territorial y funcional específico el 10% o más delegados de personal y miembros del comité de empresa, **siempre y cuando** no alcancen la condición de sindicatos más representativos en el ámbito estatal. A este nivel de representatividad destacamos al sindicato a Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).

Estos sindicatos gozarán de capacidad representativa para ejercer las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) de las funciones de los sindicatos más representativos.

“

NOTA DE INTERÉS

Los sindicatos pueden organizarse en estructuras complejas en forma de federaciones (unión de sindicatos) y confederaciones (unión de federaciones) con el fin de obtener mejores resultados en su acción sindical.

3.3 Participación de los sindicatos en la empresa

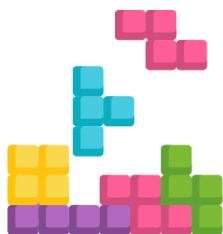
La participación de los sindicatos en las empresas tiene lugar a través de las **Secciones Sindicales y Delegados Sindicales**:

- a) Las **secciones sindicales**: se trata de una delegación del sindicato en la empresa y está formada por todos los trabajadores afiliados al sindicato. Todas las secciones sindicales tendrán derecho a presentarse a la elección de representantes en la empresa, al planteamiento de huelgas y conflictos colectivos ante los tribunales por desacuerdo con la empresa.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes **derechos**:

- La empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
 - A la negociación colectiva (negociación de los convenios).
 - A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.
- b) Los **delegados sindicales**: en las empresas de más de 250 trabajadores las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas estarán representadas, a todos los efectos, por **delegados sindicales** elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo. Por tanto, su **función** es representar a las secciones sindicales de la empresa, asistiendo a las

reuniones del comité de empresa con voz pero sin voto y ser informados de los expedientes a causas de la comisión de faltas graves cometidas por sus afiliados. El número de delegados sindicales irá de 1-4 en función del nº de trabajadores de la empresa o centro.



EJEMPLO PRÁCTICO

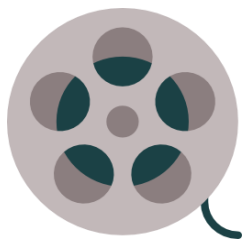
El sindicato "Los trabajadores por delante" (nombre ficticio) cuenta con el 15 % de los delegados de personal y miembros del comité de empresa dentro de la Comunidad Autónoma de Asturias, superando los 1500 miembros. Sin embargo a nivel estatal no tiene mucha representatividad, es más, fuera de Asturias apenas tiene importancia.

¿Cómo podemos clasificar a este sindicato en cuanto a su representatividad y funciones que podrá ejercer?

SOLUCIÓN

Este sindicato será un sindicato enmarcado dentro de "sindicatos más representativos" dentro de la Comunidad Autónoma de Asturias, pero no a nivel estatal. Este sindicato podrá realizar las siguientes funciones:

- Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista.
- La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
- Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.
- Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas.
- Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.
- Cualquier otra función representativa que se establezca.



VIDEO DE INTERÉS

A través de este enlace podrás acceder al contenido en vídeo de un resumen de las formas de representación que hemos estudiado:

<https://www.youtube.com/watch?v=kQtIKfXWCIE>

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

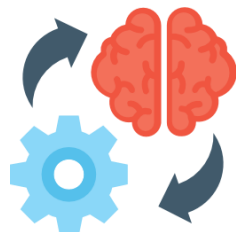
Juan se conoce al detalle el convenio colectivo de aplicación en su empresa dado que desde que lo eligieron como delegado de personal se está tomando muy en serio su labor. Un día un compañero parece molesto por sus condiciones laborales y le pide a Juan que le enseñe dónde vienen reguladas y qué es eso del Convenio Colectivo. El compañero de Juan examina el Convenio y tiene muchas dudas ¿Es de aplicación siempre? ¿Quién negoció el Convenio?

Se entiende por **Convenio Colectivo** todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre el empresario, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empresarios, por una parte; y por otra una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de estas representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados.

Existen **dos tipos** de convenios colectivos:

- **Convenio Colectivo Estatutario:** Es el Convenio que se formaliza según lo establecido por el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Regula las relaciones entre empresa y trabajador, sin necesidad de que estos, en su contrato de trabajo, se remitan o acepten la aplicación del convenio (la aplicación del convenio es automática). Para su aprobación se requiere que tanto patronales como sindicatos sean mayoritarios en el sector en que se van a firmar. Gozan de **eficacia general**, aplicándose a todas las empresas y trabajadores del ámbito funcional y territorial del convenio con independencia de que estén o no afiliados a las organizaciones sindicales o empresariales firmantes del mismo.
- **Convenio Colectivo Extraestatutario:** son aquellos Convenios que no se rigen por lo establecido en el ET. **No tiene eficacia general**, sino solamente para las partes firmantes y las empresas y

trabajadores representados por ellas. Sólo resulta obligatoriamente aplicable a las empresas y trabajadores afiliados a las organizaciones firmantes. Su contenido no puede ser contrario a la ley.



RECUERDA

Como venimos estableciendo durante todas las Unidades, el Convenio Colectivo marca los mínimos a respetar en las condiciones de trabajo. Los Convenios solo podrán regular condiciones más favorables a los trabajadores que las establecidas por Ley y en caso de que lo hagan, siempre serán de aplicación. Todo ello en aplicación de los **principios de norma mínima y norma más favorables** que estudiamos en la unidad 1.

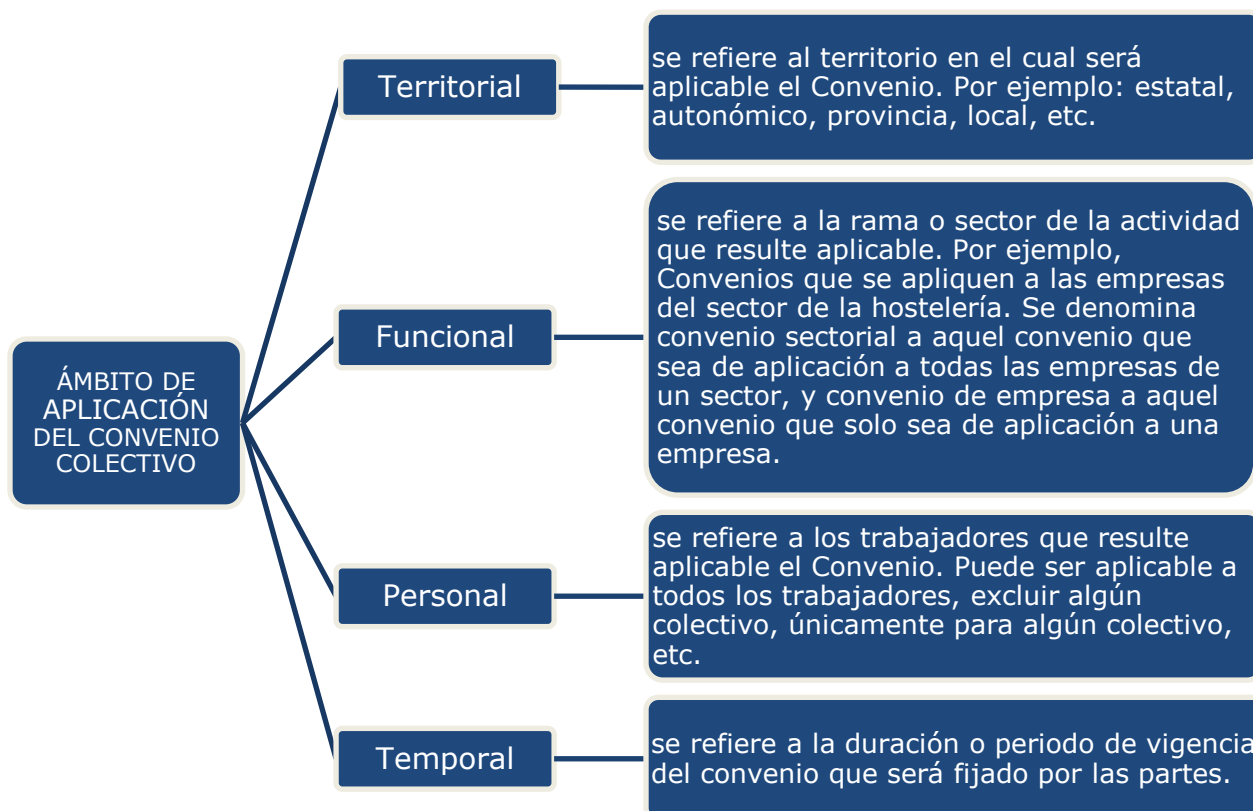
A continuación, nos centraremos en el estudio del **Convenio Colectivo Estatutario**, regulado en los artículos 82 y siguientes del ET.

CONTENIDOS Y EFICACIA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO

Al **convenio colectivo estatutario** se le reconoce:

- **Eficacia normativa:** significa su reconocimiento como fuente del derecho; lo que implica: por un lado, que el contrato de trabajo queda vinculado por el contenido del convenio colectivo y, por otro lado, que se le aplican los mismos principios que las normas de origen estatal: publicidad y jerarquía.
- **Eficacia general:** significa que el convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación, independientemente de que se encuentren afiliados o no a las organizaciones firmantes del pacto.

El **ámbito de aplicación** del Convenio Colectivo podrá ser:



Los ámbitos de aplicación del Convenio serán negociados por las partes.

El Convenio Colectivo tendrá como **contenido mínimo** (art 85.3 ET):

- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, funcional y territorial.
- Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial.
- Formas y condiciones de denuncia del convenio y plazo de preaviso.
- Designación de la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras.

Negociación del Convenio Colectivo Estatutario (arts. 87 y 88 ET)

Iniciativa: el ET indica que para que un convenio tenga validez tiene que ser negociado por las partes que legalmente pueden hacerlo. Dicho esto, ¿Quién puede negociar los convenios colectivos?

- Los convenios de empresa: *por parte de la empresa* podrá negociar, el empresario o sus representantes. Y *por parte de los trabajadores*, los delegados de personal, Comité de empresa y los Secciones Sindicales si las hubiese y sumen mayoría de miembros del comité de empresa.

- Los convenios de ámbito superior a la empresa: *por parte de la empresa* podrán negociar, las Asociaciones empresariales que en el ámbito funcional y geográfico del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados. Y *por parte de los trabajadores*, los sindicatos más representativos a nivel estatal y a nivel de Comunidad Autónoma, así como también los sindicatos representativos en el ámbito geográfico y funcional del convenio (sindicatos con representatividad menor).

La parte que promueva la negociación lo **comunicará** por escrito a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, la legitimación que ostenta de conformidad con los artículos anteriores, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación (art 89 ET).



COMPRUEBA LO QUE SABES

¿Quién tendrá competencia para negociar un Convenio Colectivo de empresa, que cuenta con una plantilla de 40 trabajadores? Responde en el foro de la Unidad.

Deber de negociación: la parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causas previstas, que pueden ser de un triple orden:

- a) Legales: como es el caso de no tener promotor o el receptor no tiene los requisitos para ser negociador.
- b) Convencionales: la existencia de un acuerdo de los previstos en el art. 83.2 del E.T en el que se prohíba la negociación colectiva de determinadas materias en ámbitos inferiores.
- c) Cuando exista en el mismo ámbito un convenio aún no vencido, bien porque no haya llegado a su término, bien porque no ha sido denunciado.

La Constitución y funcionamiento de la comisión negociadora: en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, la parte receptora deberá responder a la propuesta y, si no le asiste ninguna causa para oponerse a la negociación, se procederá a la constitución de la comisión negociadora y al establecimiento de un calendario o plan de negociación.

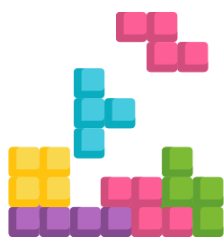


SABÍAS QUE...

Los convenios requerirán para su aprobación el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, empresarios y trabajadores.

Forma y tramitación del convenio: los convenios han de realizarse por **escrito**, bajo sanción de nulidad. Después han de ser presentados a efectos de su registro en el plazo de 15 días ante la **autoridad laboral**. La autoridad laboral examinará el convenio y en su caso:

- A través de una resolución administrativa dispones su registro, depósito y publicación.
- Una vez registrado se procederá a su depósito y en el plazo de 20 días se publicará obligatoria y gratuitamente en el Boletín Oficial correspondiente.
- El convenio colectivo entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes. El convenio tendrá la vigencia que en el mismo se estipule. Llegada esa fecha, y si ninguna de las partes lo denuncia, se prorrogará de año en año. En caso de denuncia se deberá negociar un nuevo convenio.
- Un convenio puede ser impugnado, incluso por la autoridad laboral, cuando se considere que quebranta la legalidad o lesiona gravemente el interés de terceros.



EJEMPLO PRÁCTICO

Los sindicatos más representativos de la Comunidad Autónoma de Andalucía y las asociaciones de empresarios con competencias para ello, se encuentran reunidas negociando un convenio colectivo de aplicación al sector de la automoción en la Comunidad Autónoma. Tras varias semanas de negociación hoy se ha llevado a cabo la votación para su aprobación, siendo los votos a favor del 65% de los miembros, en ambas representaciones. ¿Podrá tramitarse frente a la Autoridad Laboral este Convenio Colectivo?

SOLUCIÓN

Dado que los Convenios requerirán para su aprobación el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones (empresarios y trabajadores), sí serán suficiente los resultados de la votación para su aprobación y tramitación frente a la Autoridad Laboral.

5. CONFLICTOS LABORALES

Juan se ha reunido con el dueño de la empresa y le ha comunicado el descontento de toda la plantilla por una serie de condiciones laborales, a consecuencia de la nueva situación económica que vive la empresa, y que no creen que sean justas. Juan le transmite que la situación debe cambiar y regularse unas nuevas condiciones laborales dado que el conjunto de la plantilla está pensando en convocar una huelga. Su jefe le dice que la huelga no tiene fundamento y que si lo hacen se verá obligado a tomar medidas drásticas.

Desde que comenzamos a estudiar este módulo comprendimos que la posibilidad de aparición de conflictos entre trabajadores y empresarios es usual, y la misión del Derecho Laboral era buscar soluciones pacíficas a estos conflictos.

Cuando un conflicto tiene lugar entre un trabajador y la empresa, se trata de un **Conflicto Individual**. Por ejemplo, la reclamación de un despido por parte del trabajador. Este tipo de conflictos es el que venimos estudiando hasta ahora.

Cuando un conflicto tiene lugar entre un grupo de trabajadores y una empresa o grupo de empresas nos encontramos ante un **Conflicto Colectivo**. A su vez, dentro del conflicto colectivo nos encontramos con:

- **Conflicto Jurídico:** tiene lugar cuando existe discrepancia entre trabajadores y empresarios en la interpretación de una norma jurídica. En estos casos habrá que acudir a un procedimiento judicial para buscar una solución. Por ejemplo, al no ponerse de acuerdo empresa y trabajador en si los gastos derivados de X actividad han de ser soportados por la empresa (estando esto regulado por convenio pero no interpretado de la misma forma por las partes), se decide acudir a un procedimiento judicial.
- **Conflicto de Intereses:** tiene lugar cuando se reclama la creación o modificación de una norma, con el fin de acabar con una situación que alguna de las partes (normalmente trabajador) cree injusta. Por ejemplo, una huelga destinada a que se incorpore al convenio colectivo la regulación sobre la obligación de la empresa de asumir los gastos derivados de X actividad.

En este punto vamos a estudiar los diferentes medios de solución para los Conflicto de Intereses que puedan surgir en el seno de las empresas.

5.1 Medios de solución no pacíficos: huelga y cierre patronal

El Derecho del Trabajo regula medios de solución no pacíficos, es decir, medidas de presión en las que el trabajador puede ejercer su derecho a la **huelga** y el empresario al **cierre patronal**.



Huelga

Fuente: https://www.goconqr.com/es/p/20969666?dont_count=true&frame=true&fs=true

5.1.1 Huelga

Es el cese temporal, colectivo y concertado de trabajo, por iniciativa de los trabajadores, de una o varias empresas, que tiene como objeto reivindicar mejoras económicas o de las condiciones de trabajo. Es un **derecho fundamental** reconocido por la Constitución Española en su artículo 28. El derecho a la huelga es **indisponible** para su titular, siendo nulos los pactos establecidos en los contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga.

Está **prohibida** la convocatoria de huelgas en las siguientes circunstancias:

- Por motivos políticos ajenos al trabajo.
- Aquellas que muestren apoyo o solidaridad con otros sectores profesionales ajenos al de la empresa.
- No pueden pretender modificar lo pactado en los convenios colectivos.
- Huelgas rotatorias o estratégicas que impidan el proceso productivo y el desarrollo de la actividad en la empresa.
- Huelgas de celo, aquellas que persiguen realizar su trabajo con tanta minuciosidad que ralentizan la actividad de la empresa.



NORMATIVA DE INTERÉS

Accede al contenido del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo que regula las condiciones de la huelga y el cierre patronal:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1977/BOE-A-1977-6061-consolidado.pdf>

La **convocatoria** de una huelga puede ser a iniciativa de:

- Delegados de personal o comité de empresa.
- Sindicatos con representación en el sector.
- Mayoría de los trabajadores.

El ejercicio de este derecho requiere que los organizadores realicen una convocatoria, seguimiento y terminación de la huelga según el siguiente **procedimiento**:

1. Preaviso: se tiene que comunicar al empresario y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores con 5 días de antelación, al menos, a su fecha de celebración. Si la huelga afecta a

empresas de servicios públicos, el preaviso ha de ser, al menos, de 10 días naturales.

2. Constitución del comité de huelga: no puede exceder de 12 personas elegidas únicamente de entre los trabajadores del centro y sus funciones son:
 - Negociar para llegar a un acuerdo que ponga fin a la huelga.
 - Garantizar la prestación de los servicios mínimos necesarios para la seguridad de las personas, cosas, maquinaria, etc.
3. Publicidad: los huelguistas tienen derecho a realizar publicidad de la misma de forma pacífica (piquetes no violentos). Este derecho tiene como límites el respeto a la libertad de trabajo de quienes no se quieran unir y que la huelga se realice sin ejercer coacción alguna.
4. Terminación de la huelga:
 - *Desistimiento*: los trabajadores deciden dar por finalizada la huelga unilateralmente.
 - *Acuerdo entre las partes*: las partes negocian y llegan a un acuerdo.
 - *Arbitraje obligatorio*: el gobierno para terminar con huelgas (sobre todo en casos de empresas encargadas de servicios públicos) pueden acordar el arbitraje, siempre que concurra alguna de estas situaciones:
 - Duración prolongada de la huelga.
 - Posiciones excesivamente distantes de las partes.
 - Perjuicio grave para la economía nacional.

Las **consecuencias de la huelga** que produce la huelga son diferentes según el tipo de huelga:

- **Huelga legal**: no se extingue el contrato de trabajo, sino que se suspende durante este periodo:
 - El salario: el empresario no está obligado al abono del salario.
 - Régimen disciplinario: la huelga no es causa de despido ni de imposición de sanciones.
 - Seguridad Social: no se produce baja durante este periodo, sino que están en situación de "alta especial" y se suspende la obligación de cotizar durante este periodo.
- **Huelga ilegal**: en esta situación no se considera la suspensión del contrato, lo que da lugar a una serie de efectos:

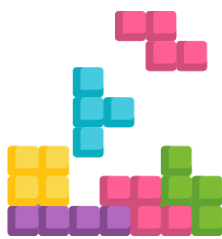
- Salario: queda suspensa la relación laboral, el empresario está exento de pagarles salario (igual que en las huelgas legales), pero con la salvedad que se permite el descuento proporcional de los días de vacaciones.
- Seguridad Social: el empresario puede dar de baja a los trabajadores, lo que da derecho a las prestaciones condicionadas a un alta.
- Resolución del contrato por causa disciplinaria en casos de extrema gravedad.



ENLACE DE INTERÉS

Este artículo data de 1990, teniendo en cuenta que la LOLS se aprobó en el 1985, resulta muy interesante leerlo desde la perspectiva de aquel año:

https://elpais.com/diario/1990/01/15/economia/632358004_850215.html



EJEMPLO PRÁCTICO

Los trabajadores de tu empresa están muy descontentos con una serie de condiciones de trabajo y creen que se necesita regular en el convenio colectivo un conjunto de medidas para solucionarlo, pero la empresa no está por la labor. Hoy a última hora habéis votado por mayoría la realización de una huelga en los días de mañana y siguientes. ¿Será legal esta huelga?

SOLUCIÓN

No será legal pues se tiene que comunicar al empresario y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores con 5 días de antelación, al menos, a su fecha de celebración. Una vez comunicada se formará el comité de huelga y demás formalidades. La convocatoria de huelga y su realización están a expensas de cumplir con el procedimiento establecido para ello.

5.1.2 El cierre patronal

El empresario puede acordar el cierre temporal del centro de trabajo que tendrá como consecuencia que todos los contratos de los trabajadores de la empresa quedarán suspendidos.

Los empresarios sólo pueden decretar el cierre patronal en los siguientes casos:

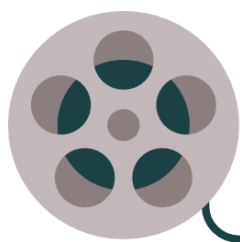
- Peligro para las personas o cosas en la empresa (piquetes violentos).
- Ocupación ilegal del centro de trabajo.
- Imposibilidad de continuar con el proceso productivo. Por ejemplo, no asistencia o irregularidad en el trabajo por parte de los trabajadores, huelgas rotatorias o en servicios estratégicos.

Los cierres pueden ser:

- **Cierre ofensivo:** el provocado y llevado a cabo por el empresario con el propósito de obstruir la estrategia de los trabajadores en huelga o bien para presionarlos y hacerles desistir.
- **Cierre defensivo o de respuesta:** es la acción necesaria para prevenir las consecuencias propias de una alteración, así logran salvar la integridad de maquinaria, bienes, etc...
- **Cierres parciales encubiertos:** son los que no se produce ninguna causa legalmente establecida para legitimar el cierre, ni se realiza comunicación a la autoridad laboral.

Los **requisitos** necesarios para un cierre son:

- Duración: el cierre se limitará sólo el tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad.
- Procedimiento: el empresario ha de comunicar a la autoridad laboral (normalmente son los servicios de las CCAA) en el término de 12 horas.
- Los efectos de un cierre patronal son:
 - *Contrato de trabajo:* la relación laboral se suspende, sin que los trabajadores tengan derecho al salario y produciéndose los mismos efectos que en la huelga.
 - *Seguridad Social:* los trabajadores están en situación de "alta especial", con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y los trabajadores.



VIDEO DE INTERÉS

A través de este enlace podrás acceder al contenido visual de las características de la huelga y el cierre patronal:

<https://www.youtube.com/watch?v=2po7g9Vyuc4>

5.2 Medios de solución pacíficos

Cuando surge un conflicto laboral (ya sea individual o colectivo), tanto empresario como trabajador, deberán intentar llegar a un acuerdo (negociación directa).

El Derecho del Trabajo regula los medios de solución pacíficos de conflictos cuando la negociación resulta insuficiente para alcanzar un acuerdo.

Los medios de solución pacíficos con intervención de un tercero ajeno a los intereses de las partes son:

- **Conciliación:** se pretende llegar a una solución entre las partes a través de un conciliador, que tiene como misión acercar posturas pero sin resolver el conflicto.
- **Mediador:** ayuda a las partes y presenta propuestas de solución no vinculantes.
- **Arbitraje:** este resuelve el problema dictando un fallo (laudo arbitral) de obligado cumplimiento para las partes.

Estos medios de solución pacíficos lo estudiaremos más detalladamente en la unidad 11.

RESUMEN FINAL

El **derecho a la participación** de los trabajadores en la empresa se lleva a cabo de diferentes órganos de representación. Los delegados de personal y el comité de empresa son los órganos regulados por el ET.

Los **sindicatos** pueden ir desde aquellos pequeños a nivel empresa hasta aquellos conocidos como "más representativo" que han de tener una serie de requisitos de representatividad y gozarán de una serie de funciones y garantías. También tenemos que hacer mención a los sindicatos con representatividad menor.

Los representantes de los trabajadores tienen unas competencias importantes que llevar a cabo y a cambio reciben ciertas **garantías** de las que sólo disfrutaban ellos.

En la **negociación colectiva** se reúnen representantes de los trabajadores y de los empresarios y tratan de adoptar acuerdos que se reflejan en el Convenio Colectivo.

En caso de **conflicto colectivo de intereses**, existen medios pacíficos para solucionarlos, como el arbitraje, la mediación o la conciliación; y otros medios no pacíficos, como la huelga o el cierre patronal.