FOL UD-10

DERECHO SINDICAL

ÍNDICE

[DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL 3](#_Toc130558466)

[A. CONTENIDO DE LA LIBERTAD SINDICAL 3](#_Toc130558467)

[REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA 3](#_Toc130558468)

[A. REPRESENTACIÓN UNITARIA 3](#_Toc130558469)

[B. REPRESENTACIÓN SINDICAL 4](#_Toc130558470)

[CONVENIO COLECTIVO 4](#_Toc130558471)

[CONFLICTO COLECTIVO: HUELGA, CIERRE PATRONAL Y OTRAS MEDIDAS 5](#_Toc130558472)

[A. LA HUELGA 5](#_Toc130558473)

[B. EL CIERRE PATRONAL 6](#_Toc130558474)

# DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL

Es un derecho de los trabajadores por cuenta ajena. Los jubilados, parados y autónomos sin trabajadores pueden afiliarse, pero no fundar sindicatos. Los militares, guardias civiles, jueces y fiscales no tienen este derecho. Los policías nacionales, autonómicos y locales tienen este derecho restringido (por ejemplo; no pueden convocar huelgas).

## CONTENIDO DE LA LIBERTAD SINDICAL

Los contenidos más destacables de este derecho son:

* Fundar sindicatos, suspenderlos o extinguirlos.
* Afiliarse al de su elección, a desvincularse del mismo cuando lo desee o a no afiliarse a ninguno.
* Elegir a sus representantes y a presentarse como candidato.
* Participar en las actividades del sindicato.

# REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

El derecho de los trabajadores a participar en la dirección y organización de la empresa se ejerce a través de:

* **Los representantes unitarios** representan a todos los trabajadores de la empresa.
* **Los representantes sindicales** representan a los trabajadores de la empresa afiliados a su sindicato.

## REPRESENTACIÓN UNITARIA

* Los Delegados **de Personal** en empresas de menos de 50 trabajadores.
* Los **Comités de Empresa** en empresas de 50 o más trabajadores. Este es un órgano colegiado cuyo nº de miembros será proporcional al nº de trabajadores en plantilla.

Son elegidos democráticamente por todos los trabajadores mayores de 16 años que tengan más de 1 mes de antigüedad. Los candidatos deben tener más de 18 años y 6 meses de antigüedad.

Sus funciones más destacables son:

* **Recibir información** en la que fundamentar la defensa de los trabajadores, por ejemplo; siniestralidad, absentismo, producción, cuenta de resultados, tipos de contratos utilizados, aplicación del derecho de igualdad entre hombres y mujeres etc.
* Deben **emitir informes** en caso de; reestructuración de plantilla, reducción de jornada, traslado de instalaciones, etc.
* **Vigilar** la movilidad funcional, los expedientes disciplinarios, condiciones de seguridad, etc.
* **Participar en las negociaciones con el empresario** en el periodo de consultas: traslados colectivos, modificaciones colectivas y substanciales de las condiciones de trabajo, despidos colectivos, etc.
* **Negociarán los Convenios Colectivos de empresa**.

## REPRESENTACIÓN SINDICAL

La actividad sindical en la empresa se lleva a cabo a través de las **Secciones Sindicales** y los **Delegados Sindicales**. Los trabajadores de una empresa afiliados a un mismo Sindicato pueden formar Secciones Sindicales. Además, si la plantilla supera los 250 trabajadores, también están representadas por los Delegados Sindicales,

Las **Secciones Sindicales** son las sucursales de los Sindicatos en las empresas, y tienen derecho:

* Un local de reunión, a un tablón de anuncios, a recibir y difundir información.
* Pueden presentar candidaturas a elecciones de representantes unitarios.
* Tienen derecho a participar en la Negociación Colectiva a nivel de empresa.

# CONVENIO COLECTIVO

Un Convenio Colectivo es el acuerdo negociado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios en el que se fijan las condiciones de trabajo (salario, horario, jornada, permisos, vacaciones, descansos, turnos, incentivos, etc).

Los Convenios colectivos sólo pueden regular aspectos no regulados por el [E.T.](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20181206&tn=1#a77) o mejorar en favor del trabajador las condiciones laborales mínimas reguladas en el [E.T (principio de norma mínima).](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20181206&tn=1#a77) También en base al principio de norma mínima, el Contrato de Trabajo sólo puede cubrir vacíos y mejorar para el trabajador las condiciones laborales fijadas en sus Convenios Colectivos aplicables.

Es importante que cada trabajador sepa cuál es su Convenio Colectivo aplicable. Y para ello, es necesario conocer el Ámbito de Aplicación; que viene definido por los siguientes parámetros:

* **Ámbito Territorial**: Nos informa si el Convenio en cuestión es de aplicación en el ámbito de empresa, local, comarcal, provincial, autonómico o nacional.
* **Ámbito Funcional**: Nos indica a que sector de actividad es aplicable dicho Convenio (metal, construcción, hostelería, etc.). De esta forma si la empresa a la que un trabajador pertenece realiza la actividad que menciona el Convenio y se encuentra dentro de su ámbito territorial todos los trabajadores de la empresa se verán afectados por ese Convenio.
* **Ámbito Temporal**: Aquí se define el tiempo durante el cual el Convenio va a estar vigente.

Por ejemplo, el Convenio Colectivo de la Construcción de la Comunidad de Madrid para el año 2019 será de aplicación a todos los trabajadores y empresarios de la construcción que trabajen en ese sector de actividad (ámbito funcional) en el territorio de la Comunidad de Madrid (ámbito territorial) durante el año 2019 (ámbito temporal).

El siguiente enlace nos ofrece la posibilidad de consultar los [convenios colectivos vigentes de la Comunidad de Madrid](http://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/convenios-colectivos).

# CONFLICTO COLECTIVO: HUELGA, CIERRE PATRONAL Y OTRAS MEDIDAS

Cuando el conflicto afecta a los intereses generales de los trabajadores y las trabajadoras estamos ante un conflicto colectivo.

Cuando existe un conflicto colectivo las partes pueden utilizar una serie de medidas previstas por la ley para exteriorizar la existencia del mismo y presionar a la otra parte en defensa de sus intereses. Estas medidas de presión van desde la publicación de las posturas de las partes, a fin de que la sociedad conozca el conflicto, encierros, manifestaciones, hasta medidas extremas como son la **huelga** y el **cierre patronal**.

## LA HUELGA

Es la suspensión de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y de común acuerdo por los trabajadores por cuenta ajena.

Para que la huelga sea legal deberá seguirse un determinado procedimiento:

* Convocada por:
  + - Los trabajadores reunidos en asamblea y por mayoría.
    - Los representantes unitarios de los trabajadores.
    - Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de que se trate.
* Deberá comunicarse por escrito al empresario/s afectados y a la Autoridad Laboral con una antelación mínima de 5 días, que será de 10 en empresas de servicios públicos.
* Se creará un Comité de Huelga que negocie permanentemente con la empresa para buscar una solución y que garantice los servicios necesarios para mantener las instalaciones.
* El Gobierno podrá acordar “servicios mínimos” en caso de servicios públicos.

Es importante indicar que la huelga **es un derecho no una obligación**. Quien desee secundarla debe poder hacerlo libremente sin presiones ni amenazas y quien decida que no la secunda debe poder ir a trabajar, igualmente, sin presiones ni amenazas.

**Los efectos** para los trabajadores que secunden una huelga legalmente convocada son:

* Los contratos de trabajo se suspenderán y no tendrán derecho al salario.
* La situación con respecto a la Seguridad Social es de “alta especial” (no cotizan, no tienen derecho a desempleo ni incapacidad temporal, pero mantienen el derecho al resto de prestaciones).
* Las faltas por este motivo no podrán justificar sanciones disciplinarias ni despidos.
* Los empresarios no podrán sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados al centro de trabajo al tiempo de comunicarse la huelga.

## EL CIERRE PATRONAL

Es el cierre del centro de trabajo por parte del empresario en caso de huelga o cualquier otra situación conflictiva, siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

* Claro peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
* Ocupación ilegal del centro de trabajo o posibilidad de que se produzca.
* Alteración del proceso de producción debido a la inasistencia.

El empresario deberá comunicarlo a la autoridad laboral en el plazo de 12 horas. Ésta podrá obligar a la empresa para que vuelva abrir el centro de trabajo.

Durante el cierre patronal, los contratos de trabajo se entenderán suspendidos, los trabajadores no tendrán derecho al salario y se encontrarán en situación de “alta especial en la Seguridad Social” (no cotiza, no cobra paro ni incapacidad temporal…)