

# DERECHO DEL TRABAJO I

Manuel Bernal Carvajal  
martes, 19 de diciembre de 2023

## INDICE DEL DOCUMENTO

### OBJETO DE REGULACIÓN, CONCEPTO Y CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO. EVOLUCIÓN HISTÓRICA..... 4

INTRODUCCIÓN..... 4

NACIMIENTO Y FORMACIÓN ..... 5

CONCEPTO..... 5

CARACTERES DEL OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO. 6

PROTAGONISTAS DE LAS RELACIONES LABORALES ..... 7

*RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO (SE  
ESTUDIAN EN ESTE TEMA) ..... 7*

• TRABAJADOR (ART. 1.1 ET).....7

• EMPRESARIO ..... 12

PARTICULARIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA LA EMPLEADORA..... 13

*RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO  
(estudio en los temas posteriores) ..... 15*

EL PAPEL DE LOS PODERES PÚBLICOS EN LAS  
RELACIONES LABORALES..... 15

### LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO ..... 15

DERECHO SOCIAL COMUNITARIO..... 16

*Fuentes normativas:..... 16*

*Potenciación del Diálogo Social Comunitario: .... 17*

LA CONSTITUCIÓN COMO FUENTE DEL DERECHO ..... 17

*Desarrollo normativo ..... 18*

REPARTO COMPETENCIAL ESTADO/CCAA..... 18

*Pacto contractual(contrato de trabajo) ..... 18*

*Otras fuentes del derecho laboral..... 18*

LAS NORMAS INTERNACIONALES (OIT):..... 19

*Convenios y Recomendaciones:..... 19*

LOS PRINCIPIOS DE APLICACION..... 20

### EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD SINDICAL ..... 21

TITULARIDAD DE LA LIBERTAD SINDICAL..... 21

*Ámbito subjetivo (art.s. 1 y 3 LOLS) ..... 21*

CONTENIDO Y VERTIENTES ..... 22

*Vertiente Individual..... 22*

*Vertiente colectiva ..... 24*

### LA REPRESENTACIÓN DE LOS INTERESES COLECTIVOS ..... 28

LA REPRESENTACIÓN UNITARIA..... 28

*Tipología de comités de empresa ..... 28*

*Duración del mandato. Dº de Información  
Consulta: Competencias Art.64.ET ..... 29*

*Garantías y prerrogativas de los representantes  
de los trabajadores..... 30*

*REPRESENTACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA  
DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  
(Ley31/1995 LPRL): ..... 30*

*Doble Canal de Representación ..... 31*

*Asamblea de trabajadores ..... 31*

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN EN ESTRUCTURAS  
TRANSNACIONALES ..... 31

### LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ..... 32

RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL DE LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA, ART. 37 CE ..... 32

Artículo 37 ..... 32

*Instrumentos que nacen de la negociación  
colectiva (art. 37.1 CE)..... 33*

TIPOLOGÍA DE CONVENIOS ..... 33

*Convenio colectivo estatutario ..... 34*

*SUJETOS NEGOCIADORES:.....LEGITIMACIÓN  
INICIAL Y PLENA 36*

*Procedimiento negociador..... 38*

DINÁMICA DEL CONVENIO COLECTIVO..... 38

<i>Vigencia temporal</i> .....	38	<i>PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES</i> <i>ÓRGANOS PRODUCTO AUTONOMÍA COL.</i> ....	45
<i>Administración e interpretación del convenio</i> .....	39	<i>MEDIOS EXTRAJUDICIALES: REGÍMENES</i> <i>PREVISTOS EN ACUERDOS</i> .....	46
<i>La ampliación de la cobertura inicial del convenio:</i> <i>adhesión y extensión.</i> .....	39	<i>EFFECTOS DEL ACUERDO/LAUDO</i> .....	46
<i>El control de legalidad del convenio (Ley</i> <i>Reguladora de la Jurisdicción Social)</i> .....	40	EL PROCESO JUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS .....	46
REGULACIÓN EN RELACIÓN A LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS.....	40	<b>EL CONTROL DE LA NORMATIVA LABORAL</b> .....	46
<b>EL CONFLICTO COLECTIVO</b> .....	40	TUTELA JURISDICCIONAL EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES .....	47
CONFLICTO COLECTIVO LABORAL .....	40	<b>INDICE ANALITICO</b> .....	49
<i>CONCEPTO DE CONFLICTO COLECTIVO:</i> .....	40		
<i>CONCEPTO DE HUELGA</i> .....	40		
<i>RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL Y</i> <i>LEGAL DE HUELGA</i> .....	41		
<i>TITULARIDAD DE LA HUELGA</i> .....	41		
<i>HUELGA ilegal ART. 11 RDLRT</i> .....	41		
<i>HUELGAS Y MEDIDAS DE CONFLICTO</i> <i>ABUSIVAS</i> .....	42		
<i>CONVOCATORIA DE LA HUELGA (ART. 3</i> <i>RDLRT) (REVISADO POR EL STC 11/1981)</i> ....	42		
<i>DESARROLLO DE LA HUELGA</i> .....	43		
<i>REGULACIÓN SERVICIOS ESENCIALES E</i> <i>INTERÉS GENERAL</i> .....	43		
<i>FINALIZACIÓN DE LA HUELGA</i> .....	43		
<i>HUELGA LEGAL/ILEGAL (ART. 11 RDLRT)</i> ....	44		
<i>EFFECTOS DE LA HUELGA</i> .....	44		
<i>CIERRE PATRONAL (LOCK-OUT). CONCEPTO</i> <i>Y CLASES</i> .....	44		
AUTOCOMPOSICIÓN Y HETEROCOMPOSICIÓN	45		
<i>MEDIOS EXTRAJUDICIALES: CONCEPTOS</i> <i>BÁSICOS</i> .....	45		
<i>PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES</i> <i>ÓRGANOS PÚBLICOS</i> .....	45		

## RESUMEN DEL DOCUMENTO

Esta asignatura se complementa con la de trabajo II, el primer tema es básico y elemental, por lo que requiere que se maneje con fluidez, el segundo tema vera las fuentes de este derecho que es común al resto, pero con la especialidad del “convenio colectivo” el cual es particular de esta disciplina.

Esta tiene por lo tanto sus propias fuentes aparte, de las comunes dado que en esta asignatura hay un tema que se dedica a estudiar la negociación colectiva, pero antes hay que ver el 3 y el 4 de la actividad sindical el primero, y de representación de los trabajadores.

Al final del curso hemos de conocer lo que ocurre en la aplicación de este entramado, es el tema 5 la “negociación colectiva” en el que llegaremos al epicentro en el que hay que enlazar el resto de los temas, siendo esto lo más complicado del temario, y lo que más nos puede llevar a error.

El convenio colectivo es una garantía dado que no es necesario que el contrato esta ajustado al convenio para que este se aplique, el convenio colectivo está legitimado como norma legitima cuando lo hacen ciertos sujetos y eso es lo que tenemos que estudiar.

El tema 6 es el conflicto, la huelga, como derecho de los trabajadores, su legalidad y modalidades, así como los casos en los que estas se pueden impugnar.

El incumplimiento es lo que reside en nuestro tema 7 y esta se responde con dos administraciones que ajustan esto la laboral y la judicial, es el “cumplimiento de las normas laborales”, a la cabeza de estos incumplimientos encontraremos a la inspección de trabajo la cual será la que actúe más rápido haciendo un trámite y levantando acta que pasará a la entidad administrativa que resolverá el recurso.

De esta última solo veremos pinceladas, la nuestra es la otra pata que es la “jurisdicción judicial” la cual tiene el orden social, que se contempla en la LOPJ y en la [Ley reguladora de la jurisdicción social](#).

El sistema de evaluación le confiere al examen el 90% de la nota, siendo un examen teórico practico que será una prueba final que evaluará los conocimientos del alumno. Luego tendremos un 10% que se valúa de forma práctica.

Es relevante que se Obtenga una puntuación de 4 sobre 9 en el final para que se sume ese 10%. En el

cuestionario ha de práctico ha de concentrarse la respuesta con el artículo no valiendo sin este.

La clase se prepara con las presentaciones y el manual recomendado. El único tema del manual que es diferente es el primero. Lo más importante es trabajar con la legislación la cual nos dará la respuesta a lo que nos estemos planteando. Por lo que hay que manejar la legislación que ya diremos cual.

Tener ese 10% es elemental en gran caso para poder aprobar. La asistencia se hace con libertad. Este se divide en 0,75 en las dos pruebas que antes mencionamos y 0,25 en la actividad en clase.

Este es un tema o materia que se basa en temas muy sociales y actuales, por lo que podemos verlo a diario en cualquier noticia.

¿Qué condición de trabajo es la más relevante para el trabajador? Actividad, tipo de contrato, retribución, condiciones de trabajo y modificaciones sustanciales de estas por parte de la empresa, el turno la jornada, etc. Así como las medidas de conciliación familiar, las excedencias y suspensiones de contrato. Además de los planes de igualdad previstos en los convenios para este fin.

Nos centramos en las relaciones de trabajo y sus características para distinguirlas de lo que no es. El manual de referencia es «Cruz Villalón, Jesús, "Compendio de Derecho del Trabajo", Tecnos, última edición.».

La legislación básica es:

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL

REAL DECRETO DE RELACIONES DE TRABAJO

LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

LEY REGULADORA DE JURISDICCIÓN SOCIAL

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

## **LECCIÓN I**

### **Objeto de regulación, concepto y caracteres del derecho del trabajo. Evolución histórica**

#### **Capítulo I**

#### **Introducción**

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL ES UNA DISCIPLINA JURÍDICA QUE constituye una rama del ordenamiento jurídico español. TIENE SU PROPIO OBJETO Y FUENTE.

➤ OBJETO: se ocupa de una realidad social concreta en torno al trabajo asalariado (aquel que responde a unas características que estudiaremos en este tema): las relaciones laborales

➤ fuente: convenio colectivo

➤ principios informadores

Y está conformado por distintos bloques institucionales:

➤ DERECHO DEL TRABAJO --Derecho individual --Derecho colectivo --Derecho del Mercado de Trabajo --Derecho a la Prevención de Riesgos Laborales

➤ DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (por medio del cual los poderes públicos garantizan a los ciudadanos asistencia y prestaciones sociales suficientes antes estados de necesidad) Vid. Qué es el ingreso mínimo vital; plantearos si forma parte del bloque institucional del Derecho del Trabajo o de el de Seguridad Social (leer la Exposición de Motivos)

## Nacimiento y formación

Nacimiento y formación del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social:

- El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social surge a mediados del siglo XIX como consecuencia de la Revolución Industrial y de la Revolución Francesa, que se iniciaron en Europa a finales del siglo XVIII.
- La Revolución Industrial supuso un nuevo modelo de producción basado en el liberalismo, el capitalismo y la industrialización, que generó el movimiento obrero y la intervención del Estado. La Revolución Francesa implicó un nuevo pensamiento político basado en los derechos humanos y la soberanía popular.
- El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se ha ido adaptando a las transformaciones sociales y económicas, pasando de un modelo simplificado a uno diversificado de relaciones laborales. Así, se ha ampliado el ámbito subjetivo de este derecho, abarcando desde el trabajo manual al intelectual, desde la actividad industrial a la agrícola y la de servicios, y desde las fábricas a las empresas de distintos tamaños y formas jurídicas.
- El resultado es un Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social más complejo, con una regulación diversa y amplia que responde a las distintas realidades laborales, todas ellas caracterizadas por el trabajo asalariado o dependiente.

A partir del RÉGIMEN FRANQUISTA se establecieron las siguientes características en el ámbito laboral:

- Sindicatos verticales, que agrupaban a trabajadores y empresarios de un mismo sector, sin reconocer la libertad sindical.
- Reglamentaciones de trabajo y Ordenanzas laborales, que fijaban las condiciones de trabajo de cada actividad económica, sin dejar margen a la negociación colectiva.
- Ley de Contrato de Trabajo de 1944 y Ley de Relaciones Laborales de 1976, que regulaban la relación individual de trabajo, sin garantizar plenamente los derechos de los trabajadores.
- Regulación de las relaciones colectivas de trabajo, que limitaba el ejercicio de la huelga y otras medidas de presión colectiva.

Durante la transición a la democracia, el sistema de relaciones laborales se reconstruyó con las siguientes medidas:

- Se reconoció el derecho a la asociación sindical y se reguló el ejercicio de las relaciones de trabajo mediante la Ley 19/1977 y el Real Decreto 17/1977.
- Se incorporaron las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el derecho social comunitario de la Unión Europea, a la que España se adhirió en 1986.
- Se adaptaron las condiciones de trabajo a los cambios del sistema productivo, buscando un equilibrio entre flexibilidad y seguridad (flexiguridad).
- Se personalizaron los derechos de los trabajadores, favoreciendo la conciliación de la vida familiar, profesional y doméstica, la promoción profesional, la prevención de la violencia y la integración de la discapacidad.

## Concepto

“El conjunto de normas y principios informadores que se ocupan de aquella parcela de la **realidad social que atiende caracterizada por el hecho de a la actividad productiva** de ciudadanos que un sujeto libre, trabaja personalmente **en un régimen de ajenidad dentro del ámbito de organización y de dirección de otro sujeto**, tomando en consideración tanto los aspectos individuales como los colectivos de estas relaciones sociales”.

Los caracteres de este derecho es la **Modernidad**, la **Dualidad** (Derecho Privado/Derecho Público), es además **Influido por otros Derechos** (civil, administrativo.) y por otro lado es **Sensible a los cambios socioeconómicos**.

Es evidente el hecho de que este es un tema que se toca siempre por la política, y la actualidad, es además un derecho moderno dado que surgió mucho más tarde que las demás ramas del derecho, pero lo importante es que las materias en cambio de este derecho es un tema constante y perpetuo que se regula mediante una normativa que cambia según la corriente política, es por tanto la antítesis al derecho civil el cual es más estanca en materia de reforma.

Los principios informadores del derecho del trabajo son tres:

1.- **CONTRAPOSICIÓN DE INTERESES Y CANALIZACIÓN DEL CONFLICTO** Objetivo: la pacificación social

2.- **PRINCIPIO TUTIVO** (trabajador) Y DE PROTECCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD ECONÓMICA (empresario): "Flexiguridad": concepto graduable.

Principio tuitivo: Mayor debilidad contractual del trabajador.

Reglas de proteccionismo individual y colectivo CON FUNDAMENTO en el modelo constitucional: Estado social y arts. 35, 9.2 y 14 CE (ESTUDIO DE CADA ARTÍCULO). Protección de la estabilidad social para el trabajador.

Protección de la productividad: art. 38 CE: libertad de empresa en el marco de un modelo de economía de mercado. Evitar el dumping empresarial.

3.- **Promoción legal de la autonomía colectiva sin perjuicio de protagonismo estatal**

Instituciones legales que promocionan la autonomía colectiva: Libertad Sindical, representación de los trabajadores, negociación colectiva, acción sindical en la empresa, huelga y otras medidas de presión colectiva.

**Ventajas de la autonomía colectiva:**

- Se alcanzan mejores resultados negociando colectivamente las condiciones de trabajo.
- Se institucionaliza de forma pacífica el tratamiento de los intereses de trabajo.
- Favorece la uniformidad de las condiciones de trabajo. Por su parte en negociación el trabajador podrá intentar mejorarlo, pero la empresa solo podrá mejorar las condiciones ya establecidas en el convenio.
- **Diálogo social bipartito** (interlocutores sociales (sindicatos y empresarios) o tripartito (interviene el gobierno junto a los interlocutores sociales para

alcanzar acuerdos que posteriormente se refleje en una disposición legal. Es por tanto un acuerdo entre las partes que luego el estado puede llevar a norma, bipartito si son los agentes sociales (empresarios y sindicatos) o tripartito si a estos se le suma el gobierno.

#### Artículo 35

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 9

1. [...]

2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

3. [...]

#### Artículo 14

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### Artículo 38

Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.

## Capítulo II

### Caracteres del objeto del derecho del trabajo

Lo importante es determinar el objeto de este derecho, una cosa son los caracteres que son los que hemos dicho, pero en este momento hablamos del objeto es decir de que se ocupa. Que es la relación productiva y asalariada la cual ha de cumplir unos caracteres que si no son no es derecho de trabajo por lo que ha de ser una relación que cumpla con lo siguiente:

**VOLUNTARIEDAD.** Ciudadanos libres y no siervos. Desistir en cualquier momento de la relación.

**AJENIDAD:** distintas teorías. Ajenidad: distintas teorías: en los riesgos, en los frutos, en el mercado.

El trabajador es ajeno al trabajo dado que es ajeno a los frutos del trabajo, es por ello productivo dado que el trabajo se entrega a la empresa que es la que lo emplea para obtener frutos y nos compensa con una retribución, pero no nos recompensa con el fruto de ese trabajo. Es por tanto lo contrario a un autónomo, dado que la relación productiva o asalariada emplea para la empresa, y el autónomo por sí mismo siendo que la actividad patrimonial es suya y no de un tercero.

Además es ajeno a los riesgos porque los riesgos del trabajo ha de ser asumida por la empresa, por lo que el derecho del trabajador se mantiene incluso en caso de embargo. También es ajeno al mercado no pudiéndosele aplicar riesgos de este.

**SUBORDINACIÓN O DEPENDENCIA**<sup>1</sup>: sometimiento a los poderes del empresario. Incorporación del trabajador en el círculo rector y organizativo del

<sup>1</sup> Esta es la más fácil de detectar para saber si se ha esta relación, este es el sometimiento del trabajador al poder del empresario, tanto

en el poder de dirección, de control y disciplinario (puede sancionar de acuerdo con la regulación). Esto se ve en Trabajo II.

empresario. Evolución de la dependencia del trabajo manual al intelectual. Situación de puesta a disposición de la fuerza de trabajo para integrarla en una organización empresarial. Jurisprudencia ante la dificultad de determinación recurre a los siguientes criterios:

--los contratos son lo que son y no lo que las partes dicen que son

--en la medida que haya un poder de mando y un deber de obediencia

--elementos indiciarios: sometimiento a un horario, jornada; utilización de la publicidad, del vehículo, de clientes, proveedores

**REMUNERACION:** relación de intercambio La relación no remunerada se reduce al voluntariado social. La relación laboral práctica no se puede confundir con las becas o prácticas no laborales.

**PROFESIONALIDAD:** ligada a la productividad

Cada una de estas se darán con cierta presencia, pero se ha de dar y esto aparece en el 1.1 del estatuto de los trabajadores, que nos dice "*Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*" siendo por lo tanto este el objeto del derecho del trabajo.

## Protagonistas de las relaciones laborales

### RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO (SE ESTUDIAN EN ESTE TEMA)

#### • TRABAJADOR (ART. 1.1 ET)

**PERSONA FÍSICA** (carácter personalísimo): El trabajador siempre es persona física que asume personalmente las obligaciones y derechos que derivan del contrato de trabajo y presta servicio voluntariamente, por cuenta ajena, bajo la dependencia del empresario con profesionalidad y por una retribución. Vinculado con una relación productiva o asalariada con el empresario.

## INCLUSIONES Y EXCLUSIONES

### a) RELACIONES DE TRABAJO INCLUIDAS. Art. 1.1. ET y 2 ET

#### Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

#### Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

a) La del personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c).

b) La del servicio del hogar familiar.

c) La de los penados en las instituciones penitenciarias.

d) La de los deportistas profesionales.

e) La de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.

g) La de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo.

h) (Derogada)

i) La de los menores sometidos a la ejecución de medidas de internamiento para el cumplimiento de su responsabilidad penal.

j) La de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.



*k) La de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.*

*l) Cualquier otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial por una ley.*

*2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución*

b) RELACIONES DE TRABAJO EXCLUIDAS. Art. 1.3 ET: Declarativas y Constitutivas

Lo que nos importa de estas es que el hecho de cumplir con estos requisitos hace que el trabajador esté en una relación laboral, las exclusiones son las relaciones que la ley declara expresamente como excluidas en lo laboral; Las declarativas son las que les faltan elementos y la Ley por ello manifiesta que no son relaciones laborales; las constitutivas por su parte son aquellas que aun teniendo y cumpliendo todos los elementos la ley las excluye expresamente.

#### Artículo 1. Ámbito de aplicación

*3. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:*

*a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias. (A pesar de que esos cumplen todos los requisitos son excluidos por la ley, si nos fijamos en estos, se da que estos tienen su propia regulación, se da por lo tanto que, dentro de todos los trabajadores públicos, se da que están los funcionarios públicos; junto a estos se excluyen los trabajadores estatutarios que son los sujetos al estatuto publico estos están por tanto excluidos de las normas laborales, dado que tienen su propia normativa [constitutiva]*

*Estos pueden ser estatuarios, funcionarios, o trabajadores con relación laboral especial.])*

*b) Las prestaciones personales obligatorias. (El elemento que no permite que entre este en las relaciones laborales es el hecho de que es un trabajo obligatorio, como seria por ejemplo una mesa electoral, de jurado en un juicio, etc. Le faltan la voluntariedad [declarativa])*

*c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo. (Los miembros del consejo de administración en principio están excluidos de la relación laboral, si se diera que se cumplen los requisitos para ser una relación laboral, se dará que, si será una relación laboral, pero para ello ha de estar vinculado a parte de su cargo de consejero por un contrato laboral para otra cosa)*

*d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. (El voluntariado y demás actividades que se hacen por benevolencia, se da que al no estar remunerado queda excluido de lo laboral, además en esto se introduce los becarios por el mismo motivo dado que no están remunerado [declarativa])*

*e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción. (Quedan por lo tanto los trabajos familiares, es una prescripción iuris tantum dado que admite prueba en contra, aunque en principio se da que quedan excluidos de la relación laboral, el motivo de esta exclusión es que la ley entiende que se presta esa actividad para apoyar a la familia, y no para obtener un interés patrimonial, es necesario la CONVIVENCIA, no es necesario la física sino una dependencia económica, es decir que exista esa dependencia entre los familiares por la cual lo que hace esta relación es sustentar a la familia; si esa persona no depende de esto, se da que entonces ya no existiría esta presunción y entonces ya no quedaría excluido de la relación laboral. [declarativa] aunque no sea trabajador laboral es necesario que este dado de*

autónomo en la SS y marcado como cotitular del negocio)

f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma. (Estos son los agentes de bolsa, de venta de coche, etc; estos están excluidos cuando ellos mismos asumen el riesgo del trabajo, [declarativa])

g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1. (Este es un apartado abierto dado que excluye todos los elementos a los que le fallan los elementos de una relación de trabajo, por lo que si no se cumple con esto se da que es un trabajador excluido del ámbito de lo laboral [declarativo], en este punto se excluyen los autónomos, pero existe el:

**AUTONOMO ECONOMICAMENTE DEPENDIENTE** la cual es una figura de autónomo que está excluido pero tiene unas características muy similares al trabajador habitual, dado que depende en un 75% de un solo empresario, por lo que está excluido, porque cumple de todos los requisitos de un autónomo, pero es dependiente de un empresario mayoritario, estos están excluidos de lo laboral, pero tendrá su propio estatuto.

No podemos confundirlo con el estatuto de los trabajadores, dado que en este el autor es aquel que realiza una actividad por cuenta propia pero dependiente a otro este se excluye del general y se agarra a su propio estatuto, este se acerca mucho al trabajador laboral pero no lo hace; sobre este lo que tenemos que hacer es solo identificar esta figura la cual se encuentra en la letra g de este artículo 2 del estatuto de los trabajadores.

Este estatuto de estos autónomos especiales, han de tener sus propios materiales, estar inscritos, no tener trabajadores a su cargo, etc.)

A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando

dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador. (Esta que no aparece como una letra se podría decir que es la siguiente letra y lo que hace que queden excluidos los trabajadores con vehículos propios (suyos o alquilados) y realicen el transporte teniendo el vehículo una autorización administrativa.

Se da por lo tanto que, si transporta con un vehículo que requiere una autorización, lo que tiene es de iuris Tatum una presunción por tanto de exclusión, dado que se considera que está más cerca de ser un empresario, que un trabajador, debido a que tiene un poder económico mayor que lo que tendría un trabajador normal [declarativa]

Este puede ser un trabajador sujeto por ejemplo al criterio anterior del autónomo, o del autónomo económicamente dependiente, (las presunciones iuris Tatum permite prueba en contra por lo que se puede demostrar ser un trabajador.)

En esta materia que hemos visto una de las últimas actualizaciones ha sido la disposición adicional vigésimo tercera, la cual crea una presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto: por lo que este artículo nos dice lo siguiente

“Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas **que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía**, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales **de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio** o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma”.

Por lo que aquí tenemos el caso contrato a lo que hemos visto en esta la presunción, presume la existencia de la relación laboral. Esto se crea por una intervención de la inspección de trabajo, se da que la empresa lo impugna, van a juicio, el supremo emite una sentencia que ha causado grandes sanciones, y el legislador actúa incluyendo esta disposición adicional.

## Relaciones laborales de carácter especial

Estas son especiales dado que o bien la actividad del trabajador tiene una particularidad o bien el empresario es particular, es decir una particularidad que se puede dar o bien en la relación o bien en los agentes, estas se regulan de forma especial en reales decretos, teniendo cada una de ellas uno.

El art. 2 del Estatuto de los Trabajadores (estudiar este artículo) recoge un listado al que se puede añadir cualquier otra relación expresamente declarada por ley.

Cada relación laboral especial tiene alguna particularidad o característica en el trabajo o en los sujetos que la desarrollan que exige una regulación especial en el ámbito laboral.

Todas están reguladas por su propio Real Decreto (Reglamento) que tiene preferencia aplicativa en relación con la norma común que es el Estatuto de los Trabajadores.

*Por ejemplo, uno de estos casos sería los administradores de la empresa, o por ejemplo el director de centro, este no es un alto directivo por lo que no tiene su real decreto, sino que tiene un contrato normal; la relación especial la de los altos directivos los cuales para ser expulsados se tendrán que ir a su real decreto, por lo tanto, puede haber directivos que no sean altos directivos.*

Todo esto lo vemos en el artículo 2 del estatuto de los trabajadores que nos dice que:

### Artículo 2. Relaciones laborales de carácter especial.

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:

a) La del **personal de alta dirección no incluido** en el artículo 1.3.

b) La del **servicio del hogar familiar**.

c) La de los **penados en las instituciones penitenciarias**.

d) La de los **deportistas profesionales**.

e) La de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como las personas que realizan actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.

f) La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de aquellas.

g) La de los **trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo**. (No todos los discapacitados lo tienen pueden tener contratos normales, solo centros especiales de empleo)

h) (Derogada)

i) La de los menores sometidos a la ejecución de **medidas de internamiento** para el cumplimiento de su responsabilidad penal.

j) La de **residencia para la formación de especialistas** en Ciencias de la Salud. (los NIR los FIR, en los hospitales públicos solo estos son los que son trabajadores normales, todos los demás es personal no laboral, y por tanto estatuario; solo los NIR y FIR (los que están en formación) son los que se rigen por esto.

Si nos vamos a un hospital privado solo se puede dar o bien laborales o autónomos, o incluidos o excluidos, en lo público podemos encontrar las 3 opciones, pero en lo privado solo los dos.)

k) La de **los abogados que prestan servicios en despachos de abogados**, individuales o colectivos.

l) Cualquier **otro trabajo que sea expresamente declarado como relación laboral de carácter especial** por una ley.

2. En todos los supuestos señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

Estos tienen relaciones laborales (no es que estén excluidos) sino que se regulan por su propio real decreto. En el punto dos del artículo anterior se mencionan los derechos del trabajador según la constitución os cuales son importantes de recordar:

## **ARTÍCULO 35**

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

## ARTÍCULO 9

2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

## ARTÍCULO 14

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## ARTÍCULO 38

Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.

## CAPACIDAD DEL TRABAJADOR (7 ET)

Una forma correcta de reescribir el texto seleccionado es:

EDAD LABORAL MÍNIMA: 16 años (art. 6.1 ET). Los MENORES de 16 años no tienen capacidad para obligarse mediante un contrato de trabajo, excepto en espectáculos públicos (art. 6.4 del ET).

a) Capacidad de obrar plena según el Código Civil: \* Mayores de edad. \*

Menores de 18 años y mayores de 16 emancipados: Matrimonio; concesión de quienes ejerzan la patria potestad; vivir de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores o con autorización de la persona o institución que los tenga a su cargo; por concesión judicial del beneficio de la mayor edad.

c) Capacidad limitada: \* Mayores de 16 y menores de 18 años que no sean independientes: necesitan <<autorización>> de sus padres o tutores, expresa o tácita, que les habilite para ejercer los derechos y cumplir los

deberes derivados del contrato, así como para su resolución.

## TRABAJADORES EXTRANJEROS

Estos pueden ser de dos tipos: comunitarios o extracomunitarios.

Una forma correcta de reescribir el texto seleccionado es:

Trabajadores comunitarios: Principio de igualdad

- Los ciudadanos comunitarios se rigen por el principio de igualdad, con respecto a los españoles, en el acceso al empleo. Este principio rige también para el empleo público (art. 57 LEBEP), con la siguiente salvedad:
- Con **carácter general, en los empleos públicos** que impliquen el ejercicio de potestades públicas o responsabilidad en la salvaguarda de intereses del Estado o de las Administraciones Públicas, el acceso **quedará reservado a personal con nacionalidad española**. Por lo que pueden acceder al empleo público en su totalidad, excepto los cargos que afecten a los intereses del estado (son pocos muy contados).
- Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. Se prevé la Orden de salida en los casos previstos en la norma.

Trabajadores extracomunitarios: Visado

- **Ley Orgánica 4/2000**, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por la LO 2/2009, de 12 de diciembre, y LO 10/2011, de 27 de julio. Ley desarrollada por el RD 557/2011, de 20 de abril.
- En cuanto a los trabajadores extracomunitarios que les cede el visado o bien no lo tienen, es decir los irregulares, se da que desde un punto de vista de lo laboral tienen derechos, estos no tienen el principio de igualdad de trato, pero sí que se le generan algunos derechos desde el punto de vista laboral (al contratarlos es la empresa la que deslengué).
- **Respecto al empleo público: Los nacionales de Estados no comunitarios** con residencia legal en España **podrán acceder a puestos de personal laboral** en las convocatorias de empleo de las distintas AAPP, en



las condiciones definidas por la legislación vigente en materia de extranjería y las normas que la desarrollan (art. 57 LEBEP).

- Estos no pueden nunca ser funcionarios, por lo que no pueden acceder al empleo público a ninguno, pero pueden hacer contratos laborales, que son aquellos que hacen las administraciones públicas comportándose como empresa, se da que la administración puede contratar a aquellos que están vinculados por una naturaleza pública que son los funcionarios y los sujetos por derechos administrativos, este es el colectivo "PÚBLICO". Luego está otro ámbito en el que la administración puede hacer contratos laborales, por lo cual rellena huecos por medio de contratos privados, estos son los dos tipos de personal que convivirán dentro de la administración, se da que si son funcionarios tienen las normas del funcionariado ("tengo mi plaza y es mía para siempre") y luego están los laborales, a los que no los podemos encontrar de forma constante, estos se rigen por el estatuto de los trabajadores (los que están sujetos a normas administrativas, al igual que los funcionarios es de lo PÚBLICO NO DE LO PRIVADO)<sup>2</sup>

#### • *EMPRESARIO*

EMPLEADOR/EMPRESARIO ¿ES LO MISMO? Distintas connotaciones:

Empleador es la persona que ofrece un empleo al trabajador, que lo emplea efectivamente y utiliza sus servicios. Basta con emplear a trabajadores, no es preciso ser titular de una organización económica. Este es el que le formaliza el contrato, dando igual la actividad de la empresa o qué tipo de entidad o sujeto.

Por ejemplo, *médicos sin frontera, es una ONG esta puede tener personal en la medida de lo que requiere para su estructura y su objetivo social, este personal permanente está contratado, y lo que tienen entre el trabajador y la ONG es una relación laboral, esto no cambia incluso si cambiamos el empleador de*

*nuestro ejemplo si ponemos a Mercadona se da que la relación sea la misma.*

Empresario es el titular de una organización económica: "empresa"

Estos dos términos en el estatuto de los trabajadores y en la normativa laboral, se da que sean indiferente, siendo sinónimos entre si empresario con empleador dado que se usan indistintamente; cuidado esta materia no lo diferencia como se hace en mercantil.

La definición de empresario la encontramos en el artículo 1.2 del estatuto de los trabajadores se entiende que es quien se identifica en que:

- a) Utiliza el trabajo ajeno y dependiente
- b) Ostenta el poder de dirección (gestión, decisión y mando), además de gestionarlo también lo controla y lo puede sancionar.
- c) Asume el riesgo del negocio

Recordemos que este es indiferente que su objeto social tenga o no ánimo de lucro (benéficas, religiosas, sociales...)<sup>3</sup>.

El art. 1.2 ET menciona la EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL (ETT) como titulares de un contrato de trabajo LA RELACIÓN DE TRABAJO SIEMPRE ES BILATERAL (EMPLEADOR/EMPRESARIO-TRABAJADOR) PERO LA RELACIÓN LABORAL PUEDE SURGIR EN UN CONTEXTO TRIANGULAR. Hay que pedir que estos contratos siempre son bilaterales, pero se da que pueden ser en un contexto triangulares estas relaciones dado que se da que el contrato laboral es entre la ETT y el trabajador, por lo que es una relación SIEMPRE BILATERAL.

Por lo tanto, recapitulando decimos que la tipología de empresario es la del Art. 1.2 ET:

- a) PERSONA FÍSICA: El empresario puede ser una persona física, igual que el trabajador (que siempre lo es). Las reglas de estas son las Reglas del Código civil: capacidad para obligarse.
- b) PERSONA JURÍDICA: Muy habitual en las relaciones laborales. Los actos jurídicos los realizan las

<sup>2</sup> El otro día hablábamos de que todo el personal de un hospital es público excepto los MIT, MIR, etc. Que lo que tienen es el ser personal laboral, por lo que están sujetos al estatuto, en este caso tienen su propio real decreto.

<sup>3</sup> Una comunidad de bienes es una masa de propiedad que pertenece a varios en proindiviso, un ejemplo clásico de estas son las comunidades de propietarios de la propiedad horizontal, estas comunidades de bienes pueden ser empleadores, es decir empresarios (desde un punto laboral, ya no repito más la indiferencia entre los términos, téngalo en cuenta).

personas físicas que representan y dirigen a la persona jurídica, pero no son ellas el empleador, sino la persona jurídica en cuyo nombre actúan. c) COMUNIDADES DE BIENES: Son aquellas en las que la propiedad de un derecho o de una cosa pertenece a varias personas sin estar dividida. No tienen personalidad jurídica propia, pero la ley les atribuye la posición de empleador.

### *PARTICULARIDADES ES LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LA EMPLEADORA*

Principios constitucionales que orientan su actuación con carácter general y que afectan también al ámbito de la relación laboral:

- Prohibición de la arbitrariedad de los poderes públicos (art. 9.3 CE).
- Principio de igualdad (art. 14 CE).
- Principio de igualdad de acceso a las funciones y cargos públicos conforme a requisitos legales (art. 23.2 CE).
- Principio de objetividad (art. 103.1 CE).
- Principios de mérito y capacidad para acceder a la función pública (art. 103.3 CE).

¿Cuándo se puede recurrir a la contratación laboral? Art. 15 LMRFP (Ley 30/1984, de 2 agosto) establece para la AGE:

Podrán ser cubiertos por personal laboral los **puestos de naturaleza no permanente** o discontinua, las que tengan carácter auxiliar o **instrumental**, y los que correspondan a actividades que requieran conocimientos técnicos especializados y que no estén cubiertos por Cuerpos o escalas de funcionarios.

Esto que se nos dice que los puestos permanentes no deberían ser cubiertos con los temporales es decir con los laborales se da que se ha usado mucho por lo que no corresponde bien con la realidad, pero a lo que a nosotros nos importa es poder identificar bien que es el personal laboral y en qué caso se puede, esto lo veremos más adelante en Trabajo II.

Las leyes de presupuestos, y dentro de la oferta de empleo público, determinarán las plazas que puedan o deban ser cubiertas por

funcionarios o laborales, dentro de la correspondiente RPT (Art. 18 LEBEP<sup>4</sup>)

Comunidad de bienes. Concepto: Se trata de una situación en la que la propiedad de un derecho o de una cosa pertenece a varias personas de forma conjunta, sin que exista división entre ellas (Art. 392 CC).

No tiene personalidad jurídica propia, sino que depende de las personas físicas o jurídicas que la forman. No es un sujeto de derecho, pero por mandato de la ley se le otorga la posición jurídica de empleador. Responsabilidad de los comuneros: ¿solidaria o mancomunada?

Art. 393 CC: “La participación de los comuneros, tanto en los beneficios como en las cargas, será proporcional a sus respectivas cuotas. Se presumirán iguales, mientras no se pruebe lo contrario, las porciones correspondientes a los comuneros en la comunidad”.

Art. 1137 CC: “La concurrencia de dos o más acreedores o de dos o más deudores en una sola obligación no implica que cada uno de ellos tenga derecho a pedir, ni cada uno de ellos deba prestar íntegramente, las cosas objeto de esta.

Sólo habrá lugar a esto cuando la obligación expresamente lo determine, constituyéndose con el carácter de solidaria”. Ejemplos de comunidades de bienes: - Comunidad de propietarios. - Agrupaciones de interés económico (Ley 12/1991, de 29 de abril, STS 17/5/1990, RJ 4350). - Uniones temporales de empresa (Ley 18/1982, de 18 de octubre, STS 29/9/1989, RJ 6550).

<sup>4</sup> El LEBEP es decir el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Es un texto de referencia para saber ¿Quién puede ser el personal laboral? Pues es establecido por el artículo 8 c de esta norma que es la que permite que estén.

## EMPRESA / CENTRO DE TRABAJO ¿ES LO MISMO?

EMPRESA: ES UNA ORGANIZACIÓN INTEGRADORA DEL CENTRO O CENTROS DE TRABAJO TIPOLOGÍA:

### ☐ POR SU DIMENSIÓN:

- EMPRESAS PEQUEÑAS, MEDIANAS Y GRANDES

### ☐ POR EL SECTOR DE ACTIVIDAD

### ☐ GRUPOS DE EMPRESAS

- MULTINACIONALES

## CENTRO DE TRABAJO

El elemento locativo es el lugar de trabajo físico es decir los materiales o herramientas, El elemento funcional es la actividad económica, y la personal son los trabajadores ¡y el material es el equipo que antes mencionemos, por lo que vemos que:

Art. 1.5 ET: Un centro de trabajo es una unidad productiva con una organización propia que se registra ante la autoridad laboral. Es una parte de la empresa que tiene autonomía técnica y funcional. Los elementos que lo definen son: el personal, el material, el funcional y el locativo. Para que exista un centro de trabajo se requiere:

- Unidad productiva: Que tenga identidad propia, diferente y separada de la empresa (desde el punto de vista funcional y/o geográfico).
- Organización específica: Que tenga cierta autonomía organizativa y de funcionamiento.
- Autonomía: Que sea mínima pero variable según el tipo de actividad y los criterios de organización.
- Alta: Que sea un elemento accidental y externo a la realidad material del centro de trabajo. El registro supone una presunción de su existencia que admite prueba en contrario.

Si no hay alta del centro se da que, sí que hay centro de trabajo, pero se le pondrá una sanción administrativa, El centro de trabajo tiene importancia o una relevancia normativa en relación al:

- Ámbito de constitución de los órganos representativos de los trabajadores en la empresa (Unitaria sindical).

- Traslados (art. 40 ET).
- Transmisión de empresa (art. 44 ET).
- Unidad de negociación del convenio colectivo (art. 87 ET).

Se da que es necesario distinguir el centro de trabajo en relación al lugar de trabajo, dado que el centro de trabajo sería en un ejemplo *hay un hotel que tiene un parking en el que trabajan 3 personas de forma permanente ¿es un lugar de trabajo o un centro de trabajo?*

*La empresa y el centro se identifican en que solo hay un centro, que sería el hotel que es de quien depende.*

El artículo 40 del [estatuto de los trabajadores](#) nos expresa cuando te mueven de un centro a otro, no es por tanto necesario mover toda la empresa se puede mover una unidad, esto ya lo veremos más adelante

¿identificar el centro de trabajo y por qué tiene importancia? Es sumamente importante.

### Los grupos de empresas.

Puede haber grupos de empresas patológicos, que son falsos y solo sirven para eludir responsabilidades con los trabajadores de las empresas del grupo, se da que la jurisprudencia va diciendo cuando hay fraude y cuando no. Por lo que si una empresa del grupo decide recortar personal por estar en quiebra se da que los trabajadores pueden a través de sus sentencias identificar si el grupo es patológico y por lo tanto responde.

Los grupos de empresas son una forma de organización empresarial que consiste en varias empresas (normalmente sociedades mercantiles distintas) que actúan bajo una dirección económica común, coordinando sus recursos y políticas. Esto les permite diversificar sus actividades, integrar sus procesos productivos, aumentar su rentabilidad y mejorar su posición en el mercado. Los grupos de empresas pueden tener diferentes estructuras y grados de unidad de dirección, que pueden abarcar distintas áreas (financiación, producción, tecnología, personal, mercados...).

### Referencias jurídico-laborales:

- No hay referencia en el art. 1.2 ET.
- Algunas referencias normativas son, entre otras:
  - [Art. 84.2 ET](#): Concurrencia de convenios.

- Art. 87.1 ET: Legitimación para negociar convenios colectivos. Problemas de las relaciones laborales:

- Prestación de trabajo de un trabajador para varias empresas o para el grupo.
- Movilidad profesional dentro del grupo (categoría profesional, antigüedad, salario...).
- Protección de la estabilidad en el empleo ante la desaparición de una de las empresas del grupo.
- Responsabilidad económica frente al pago de salarios de los trabajadores de cualquier empresa del grupo.
- Ámbito de actuación de los órganos de representación de los trabajadores.

Se considera que hay un grupo laboral o patológico cuando varias empresas, bajo una dirección única, actúan de forma coordinada y abusiva en perjuicio de los trabajadores.

Para atribuir al grupo la condición de empleador, la jurisprudencia exige que se den estos elementos:

A) Un sistema de gobierno común que controle todas las sociedades de forma habitual o continuada, siguiendo unas mismas pautas o instrucciones (STSJ del País Vasco 798/2010 y STSJ de Madrid 285/2016).

B) Unas conexiones económicas y financieras entre las empresas del grupo, que provoquen confusión de patrimonios sociales por existir una caja única.

C) Una apariencia externa de unidad empresarial.

D) Un funcionamiento integrado de la organización del trabajo entre las distintas empresas del grupo ("confusión de plantillas").

E) Un uso fraudulento de la personalidad jurídica independiente de cada una de las empresas en detrimento de los trabajadores.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que parte de la jurisprudencia admite la colaboración entre las empresas del grupo y la movilidad de los trabajadores basada en esa colaboración, siempre que no sea fraudulenta.

También es legalmente posible que los trabajadores de una empresa del grupo decidan voluntariamente realizar la movilidad para otras empresas del grupo sin que ello suponga fraude.

## RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO (estudio en los temas posteriores)

### • EMPRESARIO

#### • REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

#### • REPRESENTACIÓN DE LOS EMPRESARIOS

## El papel de los poderes públicos en las relaciones laborales

Administración de trabajo y jurisdicción social La administración de trabajo tiene funciones de control y vigilancia de las relaciones laborales, así como de imposición de sanciones administrativas. Para ello, cuenta con órganos especializados de inspección: la Inspección de Trabajo.

La jurisdicción social es el orden jurisdiccional propio que se encarga de resolver los conflictos laborales entre trabajadores y empleadores. Tiene unas reglas procesales específicas que facilitan el acceso a la justicia a los trabajadores (justicia gratuita) y reducen los plazos y requisitos procesales.

## LECCIÓN II

## LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Las fuentes del derecho que se repiten en todos los órdenes jurídicos se repiten, pero vemos como también tiene sus propias especialidades por lo que vemos.

Luego tenemos la jurisprudencia, si bien formalmente las audiencias y los órganos superiores no crean jurisprudencia, se puede decir que la jurisprudencia que es la interpretación del TS constituye una fuente secundaria de este orden como de los demás.

### Singularidad de las fuentes del derecho del trabajo:

- Multiplicidad de fuentes
- Carácter tuitivo
- Fuente específica: convenio colectivo
  - Vigencia temporal limitada
  - Sectorialización normativa



**Fuentes laborales** (Art. 3 ET Incompleto):

- Constitución Española
- Tratados y Convenios Internacionales
- Reglamentos y Directivas Comunitarias
- Leyes Orgánicas y ordinarias laborales estatales
- Reglamentos laborales
- Convenios colectivos
- Contrato de trabajo
- Costumbre laboral

Este artículo 3 no nos habla ni de las normas internacionales, como son las normas y convenios de la OIT (organización internacional) los actos de esta organización pasan a ser parte de nuestro ordenamiento; pero además pasa lo mismo que con la OIT con las normas laborales de la unión europea.

Por lo que encontramos una relación de fuentes del 3.1 del estatuto de los trabajadores, pero si abrimos el estatuto, vemos como lo pone en orden:

*1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:*

*a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.*

*b) Por los convenios colectivos.*

*c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.*

*d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.*

Vemos como primero pone a las leyes y reglamentos punto en el que metemos todas las disposiciones legales, tras esta los convenios, luego la voluntad, y al final la costumbre.

Esto es importante incluso en su orden dado que la norma superior prima sobre la norma inferior por lo que decimos que la voluntad (o contrato) ha de respetar los convenios colectivos y estos mismos han de respetar las disposiciones legales. Esto respeta uno de los principios que veremos sobre el final de este tema. Este principio no lo menciona el punto 2 de este artículo que nos dice:

*2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones*

*reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.*

Con respecto a la norma general el convenio colectivo puede regular, pero siempre respetando lo dispuesto por la ley. La cuestión laboral que siempre será sujeta de interés para el trabajador será el salario, se da que para ello es donde los convenios suelen hacer más uso, si bien en España hay un salario mínimo interprofesional, pero además los convenios colectivos permiten “mejorarlo” es decir incrementarlos mediante el convenio.

Cuando queremos analizar la situación de un trabajador, lo lógico sería irnos al convenio dado que lo veremos con un carácter más específico que al buscar la ley.

Para ello podemos disponer de un buscador de convenios colectivos.

Mapa de la Negociación Colectiva. Ministerio de Trabajo y Economía Social ([mit.es](https://mit.es))

### *Capítulo III*

## **Derecho social comunitario**

Orígenes: El material laboral tuvo un carácter marginal en los inicios de la integración europea, centrada en la libertad de circulación de trabajadores y la no discriminación por razón de sexo. Actualmente: La política social comunitaria marca importantes pautas de actuación política para los Estados miembros de la Unión.

### **Fuentes normativas:**

- **Reglamentos:** Tienen un carácter excepcional en el ámbito laboral. Se refieren a la libre circulación, la seguridad social de los trabajadores migrantes y el Fondo Social Europeo.
- **Directivas:** Son la mayoría de las normas comunitarias en materia laboral. Se distinguen las directivas de armonización, que buscan unificar las legislaciones nacionales, y las directivas de mínimos, que establecen un nivel básico de protección social.
- **Materias (TFUE):** Según el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, hay materias que requieren mayorías cualificadas para aprobar directivas (seguridad y salud, condiciones de trabajo, información y consulta, igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral y el trato...), otras

que requieren unanimidad (seguridad social y protección social, protección en caso de rescisión del contrato laboral, representación de los trabajadores...) y las materias excluidas de intervención comunitaria (remuneración, derecho de asociación y sindicación, derecho de huelga y derecho de cierre patronal).

- Decisiones: Son actos jurídicos vinculantes para los destinatarios a los que se dirigen. Pueden ser generales o individuales.

### Potenciación del Diálogo Social Comunitario<sup>5</sup>:

- Procedimiento legislativo de doble consulta: Antes de presentar propuestas en el ámbito de la política social, la Comisión ha de consultar a los interlocutores sociales sobre la posible orientación de una acción por parte de las instituciones de la Unión.

Si la Comisión **estimase conveniente una acción de la Unión, consultará a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta**, pudiendo éstos informar sobre la voluntad de iniciar un proceso de negociación, con vistas a alcanzar un acuerdo colectivo en el ámbito europeo, que podría ser reforzado por una Directiva que incorporara el contenido de dicho Acuerdo al acervo normativo de la Unión.

- **Acuerdos Colectivos Europeos**: Son “**acuerdos libres o privados**” sobre materias específicas que se negocian entre los interlocutores sociales a nivel europeo. **Algunos ejemplos son los acuerdos sobre el teletrabajo (2002), el estrés laboral (2004) y el acoso y violencia en el trabajo (2007)**. En España, estos acuerdos se han incorporado a nuestro sistema de relaciones laborales como anexo dentro de los Acuerdos Inter confederales firmados anualmente por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

## La Constitución como fuente del derecho

Estado social de derecho (art. 1 CE): Los derechos sociales en la CE no son una declaración programática sino derechos subjetivos.

Intervención del TC: El Tribunal Constitucional ha desarrollado una jurisprudencia que garantiza la efectividad de los derechos fundamentales y las libertades públicas reconocidas en la CE, tanto frente a los

poderes públicos como frente a las relaciones privadas (empleador, asociaciones empresariales, sindicatos).

Cúspide de la jerarquía normativa: La CE es la norma suprema del ordenamiento jurídico y marca la pauta respecto de las otras fuentes.

Reserva de ley orgánica y de ley ordinaria: La CE establece qué materias deben regularse por ley orgánica (mayoría absoluta del Congreso) o por ley ordinaria (mayoría simple).

Eficacia de los tratados y convenios internacionales: La CE dispone que los tratados internacionales válidamente celebrados forman parte del ordenamiento interno y que los derechos y libertades reconocidos en ella se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre la materia.

Reparto competencial Estado/CCAA: La CE fija las competencias exclusivas del Estado, las competencias compartidas con las comunidades autónomas y las competencias que pueden asumir estas últimas en sus respectivos estatutos de autonomía.

Eficacia vinculante de los convenios colectivos: La CE reconoce el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

Como conclusión podemos decir que de contenido podríamos el artículo 7 de los agentes sociales; el 14 de no discriminación; el 28 sobre la libertad sindical y derecho de huelga que estudiaremos más adelante; el 35 sobre derecho de trabajo en general y el 38 que habla del derecho de empresa; después veremos los principios que le afectan y que tienen su propio contenido:

### Artículo 7

*Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.*

### Artículo 14

*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón*

<sup>5</sup> Es a lo que hay que darle más de esta parte

*de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

### Artículo 35

*1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*

*2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.*

### Artículo 38

*Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.*

## Desarrollo normativo

### Fuentes legales:

- Leyes orgánicas: Por ejemplo, la Ley 11/1985, de 2 de agosto, reguladora de la Libertad Sindical.
- Leyes ordinarias: Por ejemplo, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
- Delegación legislativa al Gobierno: Por ejemplo, el Decreto-Ley (por razones de urgencia, STC 68/2007, de 28 de marzo) o el Texto Refundido (ET, LISOS, LGSS, ...).
- Concertación social en el procedimiento legislativo: Participación de los agentes sociales en la elaboración de las normas laborales.

Fuentes reglamentarias: Tienen un carácter marginal en el derecho laboral (art. 3.2 ET). Se distinguen los reglamentos autónomos (que regulan materias específicas) de los reglamentos heterónomos (que desarrollan las leyes).

## Reparto competencial Estado/CCAA

### Competencia exclusiva del Estado:

- Legislación laboral: Sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las CCAA (art. 149.1.7 CE).
- Derechos laborales de los extranjeros: Art. 149.1.2 CE.
- Protección social: Seguridad Social: Legislación básica y régimen económico de la SS, sin

perjuicio de la ejecución de sus servicios por las CCAA (art. 149.1.17 CE).

### Jurisprudencia constitucional:

- Materia laboral: El Estado tiene competencia para dictar leyes y reglamentos laborales que se aplican a los trabajadores por cuenta ajena. Las CCAA tienen competencias ejecutivas y de autoorganización administrativa interna.
- Materia de SS: El Estado tiene competencia para regular y gestionar el régimen económico de la SS (caja única, afiliación, alta y cotización).

### Jurisprudencia constitucional sobre materia laboral:

- Estado: Tiene competencia para dictar leyes y reglamentos laborales que se aplican a los trabajadores por cuenta ajena. Las Cortes Generales son las encargadas de legislar sobre esta materia.
- CCAA: Tienen competencias ejecutivas y de autoorganización administrativa interna, respetando la legislación estatal.

### Jurisprudencia constitucional sobre materia de Seguridad Social:

- Estado: Tiene competencia para regular y gestionar el régimen económico de la Seguridad Social, que incluye la caja única, la afiliación, el alta y la cotización. Pacto contractual (contrato de trabajo)

## Pacto contractual(contrato de trabajo)

Espacio para la autonomía de la voluntad (art. 3.1.c) ET): Los trabajadores y los empresarios pueden pactar las **condiciones de trabajo dentro de los límites legales y convencionales**.

**Principio de irrenunciabilidad de derechos** (art. 3.5 ET): **Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que les reconoce la ley o el convenio colectivo**, ni a los que se deriven del principio de condición más beneficiosa.

Solo hay un caso en el que se le permite renunciar a aquellos derechos tiene, es en el momento del finiquito, es en ese momento en el que se permite que el trabajador para finalizar la relación renuncie a ciertos derechos normalmente económicos.

## Otras fuentes del derecho laboral

**Costumbre laboral y usos de empresa:** *Son normas no escritas que se basan en la repetición de una conducta y en la convicción de su obligatoriedad. La*

*costumbre laboral tiene fuerza vinculante cuando no contradice la ley o el convenio colectivo. Los usos de empresa son prácticas habituales que benefician a los trabajadores.*

**Principios generales del derecho:** *Son los fundamentos o valores que inspiran el ordenamiento jurídico. Tienen una función integradora e interpretativa. Por ejemplo, el principio de buena fe, el principio de igualdad, el principio de proporcionalidad, etc.*

**Jurisprudencia:** *Son las resoluciones judiciales que interpretan y aplican el derecho. La jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional tiene especial relevancia para el derecho laboral.*

## Las normas internacionales (OIT)<sup>6</sup>:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia especializada en asuntos laborales que se integró en la ONU en 1946. Fue establecida por el Tratado de Versalles en 1919 y actualmente cuenta con más de 190 estados miembros. La OIT es una organización tripartita compuesta por gobiernos, empleadores y trabajadores.

La OIT tiene como objetivo fundamental elaborar normas internacionales para establecer mínimos de protección social en todos los estados y evitar el dumping social. Para ello, aprueba convenios y recomendaciones en la Conferencia General de la OIT con un voto favorable de 2/3 de los delegados presentes.

Además, la OIT promueve el trabajo decente y los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que incluyen principios y derechos fundamentales en el trabajo, oportunidades de empleo e ingresos, protección y seguridad social, y diálogo social y tripartitos.

Por otro lado, existen otros textos internacionales relevantes como el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (1950) y la Carta Social Europea (1961), que recoge un amplio catálogo de derechos laborales y sociales.

### Convenios y Recomendaciones:

Los convenios y recomendaciones se aprueban en la Conferencia General de la OIT con un voto favorable de 2/3 de los delegados presentes.

Cada estado miembro tiene la obligación de discutir, pero no de ratificar.

Se presenta una memoria anual.

Las recomendaciones se refieren a materias que aún no están maduras para los convenios, y su procedimiento es similar al de un convenio.

---

<sup>6</sup> Lo pongo, pero básicamente hemos pasado de esto.



## Los principios de aplicación

Los principios de aplicación de las normas laborales son los siguientes:

**Principio de jerarquía normativa:** art. 3.2 ET. La norma superior prevalece sobre la inferior en la pirámide normativa.

**Principio de primacía:** las normas internas que sean incompatibles con las normas comunitarias - derecho originario y derivado (art. 93 CE)- no se aplican. Normas estatales/normas comunitarias.

**Principio ius solis:** Reglamento (CE) 593/2008, de 17 de junio. La ley aplicable al contrato de trabajo es la del lugar donde se presten los servicios.

**\*Principio de complementariedad** o norma mínima: la norma superior establece condiciones mínimas, que pueden ser mejoradas por las inferiores. Ejem. art. 38.1 ET “en ningún caso” la duración de las vacaciones será inferior a 30 días naturales. Excepcionalmente, está prevista la “suplementariedad invertida” [deriva de la flexibilidad y de la tutela de derechos empresariales; ejem: art. 12.5 c) y d) ET]; ampliar los plazos, no reducirlos]. Distinguir entre derechos necesarios absolutos (indisponibles) y derechos necesarios relativos (disponibles para favorecer al trabajador, excepcionalmente al empresario (suplementariedad invertida).

**\*Principio de complementariedad:** la norma superior establece bases o criterios que deben ser respetados por la inferior. Enriqueciendo o innovando con respecto a las bases o criterios. Ejem. arts. 3.2 y 24.b) ET sobre ascenso.

**Principio de supletoriedad:** aplicación preferente de la norma inferior, pero en su defecto actúa la previsión legal por previsión normativa. Ejem. art. 14 ET, período de prueba.

**Principio de reserva normativa** (art. 15.1 b) ET): solo la ley puede regular determinadas materias, como el contrato indefinido o el despido.

**Principio ex novo** (innovación normativa; art. 2 ET): la norma posterior en el tiempo deroga la anterior, salvo que se disponga lo contrario.

**\*Principio de condición más beneficiosa:** implica que la mejora en las condiciones de trabajo o empleo (mejoras o ventajas) introducida de forma unilateral por el empresario sobre la regulación de esas condiciones contenidas en la norma estatal o convencional, de forma pacífica, inequívoca y

consolidada, se incorpora al contrato de trabajo y no puede ser suprimida o modificada sin el consentimiento del trabajador.

**\*Principio de norma más favorable:** se aplica la norma que sea más beneficiosa para el trabajador, aunque sea de rango inferior (art. 3.3 ET).

**\*Principio de modernidad:** se aplica la norma más reciente, salvo que se disponga lo contrario. Este principio implica la irretroactividad de las normas que restrinjan o perjudiquen los derechos laborales (art. 9.3 CE). En caso de concurrencia de convenios colectivos de igual ámbito, prevalece el más moderno, salvo pacto en contrario. En caso de convenios de distinto ámbito, se aplica el principio de reparto de competencia y de no concurrencia (arts. 82.4 y 84.1 ET). Se aplica entre normas del mismo nivel

**Principio de especialidad:** se aplica la norma que regule específicamente una materia, frente a la que tenga un carácter general. Por ejemplo, las normas que regulan una modalidad contractual o un sector determinado son especiales respecto a las que se aplican al trabajo por cuenta ajena en general.

**Principio de indisponibilidad** de los derechos: los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que les reconoce la ley o el convenio colectivo, ni pueden ser objeto de transacción o compensación (art. 3.5 ET). Salvo en el momento del finiquito que la jurisprudencia lo permite.

**Principio in dubio pro operario:** en caso de duda (al juzgar) sobre el sentido o alcance de una norma laboral, se debe interpretar en favor del trabajador. Este principio tiene un origen jurisprudencial y es cuestionado por la doctrina. Tiene mayor incidencia en materia de Seguridad Social.

**Concurrencia conflictiva de normas:** cuando dos o más normas regulan una misma materia de forma incompatible o contradictoria. Por ejemplo, un convenio colectivo que no respeta lo previsto en la ley o dos convenios, uno de empresa y otro de sector, que establecen condiciones opuestas.

No hay concurrencia conflictiva de normas cuando una norma superior remite a una inferior la regulación de una materia, respetando unas bases o criterios (principio de complementariedad) o permitiendo su mejora (principio de complementariedad). Por ejemplo, una ley que remite al convenio colectivo la regulación del período de prueba o un convenio de sector que remite al convenio de empresa la regulación del ascenso.

## LECCIÓN III

### EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD SINDICAL

- Reconocimiento constitucional: Art. 28 CE (Secc.1ª, Cap. II, Tít. I)
- Desarrollado por la LOLS 11/1985, de 2 de agosto.
- Referencia también en el art. 7 CE.

**Definición:** “Derecho Fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la organización de las relaciones de trabajo” (Ojeda)

Este es un derecho específico (no inespecífico) que le deriva a los trabajadores, por lo que solo se tiene derecho a él al tener la consideración de trabajador, este es uno de los derechos superprotegidos de la constitución y se desarrolla por ley orgánica, además el artículo 7 nos dice que “los sindicatos defenderán los intereses que les son propios”, que son los intereses de los trabajadores.

## Capítulo IV

### Titularidad de la libertad sindical

Ámbito subjetivo (art.s. 1 y 3 LOLS)

#### Trabajadores por cuenta ajena

**Titularidad plena:** Personas que prestan servicios para otra a cambio de una retribución en el marco de una relación laboral.

**Art. 28 CE:** “Todos tienen dº a sindicarse”

**Interpretación** teleológica y sistemática: Art. 7 CE y 2 Conv. 87 OIT: “Todos los trabajadores”. En este sentido, art. 1 LOLS: “Todos los trabajadores”.

#### Trabajadores extranjeros:

**Textos Internacionales** (Conv. 87, 97, y 143 OIT): “Extranjería no debe significar ningún motivo de discriminación.

**Art. 11 L.O. 4/2000** de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social: “Los extranjeros tienen derecho a sindicarse libremente o a afiliarse a una organización profesional, en las mismas condiciones que los trabajadores españoles”.

**STC236/2007**, de 7 noviembre: La proyección universal subjetiva de la libertad sindical conforme a los Tratados internacionales sobre la materia, implica que tales derechos han de reconocerse a todos los extranjeros sin ningún tipo de distinción, no siendo admisible (como hacía la LO 4/2000, de derechos de los extranjeros), exigirles a éstos para ello encontrarse en una situación de legalidad en España y, por tanto, negárselos a quienes no posean la autorización de estancia o residencia en España.

#### **Autónomos sin trabajadores a su cargo/ desempleados/ incapacitados/jubilados: art. 3.1 LOLS**

**Podrán afiliarse** a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley (ley de libertad sindical), pero **no fundar sindicatos** que tengan precisamente por objeto la tutela de sus **intereses singulares**, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica”.

#### **La libertad sindical de los funcionarios públicos**

Es reconocida por el artículo 28 de la Constitución Española y desarrollada por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 1985 (el funcionario está vinculada a normas de funcionariado público, si se hace una oposición y se entra de fiscal o juez o médico, se da que no se es funcionario, sino que es personal estatutario dado que tiene su propia norma administrativa, que es su propio estatuto y todos ellos están excluidos por el estatuto como ya vistos antes).

El artículo 1 de la LOLS considera trabajadores a los funcionarios públicos, no solo a los que prestan servicios bajo relación laboral, sino también a quienes son titulares de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas.

El artículo 15, a) del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP) reconoce el derecho individual de ejercicio colectivo.

La ley ha de establecer las peculiaridades que, respetando el contenido esencial de este derecho, sean necesarias para adecuar su ejercicio a las especiales características de la función pública (artículo 28 y 103.3 CE).

Las peculiaridades han de tener su fundamento en la Constitución Española: principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y sometimiento pleno a la ley y al derecho.

No todos los cuerpos de las Administraciones Públicas van a ser tratados por igual (supuestos de exclusión / limitación del contenido).

La libertad sindical **de los funcionarios públicos es un derecho reconocido por la Constitución Española**, pero tiene algunas limitaciones para ciertos colectivos:

- **Los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Cuerpos e Institutos armados de carácter militar** no pueden formar parte de sindicatos ni de asociaciones que defiendan sus intereses profesionales. Solo pueden asociarse con fines sociales, culturales o recreativos. Esto se basa en los principios de defensa nacional, neutralidad y seguridad ciudadana. (Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, sobre derechos y deberes de la Guardia Civil; Ley Orgánica 11/2011, de 1 de agosto, sobre derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas).

Algunos funcionarios públicos tienen restricciones en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical, que se basan en los principios que rigen su actividad. Estos son:

- Los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no sean militares (Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo). No pueden afiliarse a sindicatos que no sean exclusivos de su colectivo, ni crear sindicatos de ámbito inferior al nacional, ni federarse con otros sindicatos diferentes.
- Los funcionarios civiles de establecimientos militares. No pueden realizar actividades sindicales dentro de dichos establecimientos.
- **Los jueces, magistrados y fiscales** pueden crear asociaciones, pero no sindicatos, para la defensa de sus intereses profesionales. Esto se fundamenta en su independencia e imparcialidad en el ejercicio de sus funciones. (Artículo 127.1 de la Constitución Española). El personal que pertenece a los Cuerpos de Oficiales (su personal es personal administrativo<sup>7</sup>), Auxiliares y Agentes al servicio de la Administración de Justicia sí tiene derecho a la sindicación.

## Contenido y vertientes

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a organizarse para la defensa de sus intereses profesionales. Este derecho tiene dos vertientes:

- La vertiente individual, que incluye el derecho a fundar sindicatos, a afiliarse o no a ellos, a elegir a sus representantes y a participar en la actividad sindical individual.
- La vertiente colectiva, que implica el derecho de los sindicatos a redactar sus estatutos, a formar parte de federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, a no ser suspendidos ni disueltos por motivos políticos o ideológicos y a desarrollar su actividad sindical colectiva.

### Vertiente Individual

#### 1. Derecho a fundar sindicatos

Se desprende del Art. 28 CE y del Convenio 87 OIT:

##### Artículo 28

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Art. 2.1 LOLS: libre voluntad de los trabajadores fundacionales, no se puede someter a autorización administrativa previa. Pero para la obtención de personalidad jurídica ha de seguirse el procedimiento del art. 4 LOLS (después lo desarrollamos)

<sup>7</sup> Del estatuto hemos de manejar para llevarlo bien todo hasta este punto el 1.1; 1.2 y el 1.3 del ET.

Derecho individual, pero normalmente se ejercita colectivamente. Grupo de personas: "acta fundacional".

## 2. Derecho de afiliación

POSITIVA: Derecho a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar sus estatutos (Art. 2 Conv. 87 OIT, art. 28 CE, y 2,1.b LOLS)

NEGATIVA: El trabajador puede abandonar libremente su afiliación, y, por otro lado, no puede verse obligado a afiliarse a ningún sindicato si no lo desea.

### **PRÁCTICAS LESIVAS**

#### Por parte del EMPRESARIO:

- Condicionar la contratación a la afiliación
- Condiciones más gravosas
- Sancionar o despedir por afiliación
- DEFENSA: (arts. 17 ET, 12 LOLS)
- Efectos

-NULIDAD<sup>8</sup>

- Inversión de la carga de la prueba(art. 181.2 LJS) PRÁCTICAS LESIVAS

#### Por parte de los SINDICATOS:

Derecho de afiliación positiva: (principios democráticos)

El dº a la afiliación **no puede depender de la voluntad de sindicato** (si bien, habrá que tener en cuenta el objeto del sindicato, es decir que un sindicato puede tener como objeto un sector, es decir no se puede meter un trabajador en uno que está pensado para un colectivo concreto, si este no es parte de ese colectivo [sindicato de trabajadores de lo textil, no puede entrar un camionero]).

La expulsión: por incumplimientos graves y culpables (no arbitraria, según lo reflejado en los estatutos).

Derecho de afiliación negativa: CLÁUSULAS DE SEGURIDAD SINDICAL (Reforzamiento del sindicato):

- Mayor afiliación (Todas prohibidas): taller cerrado, empleo preferencial, taller sindicado, mantenimiento de la afiliación, ventajas reservadas
- Reforzamiento económico: cláusula de descuento y canon de negociación (lícitas).

### 3. El derecho a la libre elección de representantes. Art. 2.1,c) LOLS

Fundamento jco: arts. 7 CE y 3 Cov. 87 OIT

LIMITACIÓN: el régimen de provisión electiva de cargos ha de ajustarse a principios democráticos.

Resulta una conducta contraria a este derecho: privación del sufragio al afiliado.

Dentro del sindicato como derivado del principio democrático se dará que el sindicato por elección elija sus representantes, se da que esto no se puede evidentemente prohibir.

### 4.- Dº DE ACTIVIDAD SINDICAL, (Art.2.1d) LOLS

Actividad sindical individual : actos o acciones de los afiliados a la defensa externa de sus intereses profesionales. La Ley no define, pero conecta con el art. 8 LOLS (Dº afiliados a un sindicato)

Esto hace referencia a las secciones sindicales, de los centros de trabajo o de una empresa, recordemos que una sección sindical es un órgano sindical dentro de la empresa que es constituido por los trabajadores sindicados, pueden haber varias secciones sindicales en una empresa si hay varios sindicatos, estos se constituyen en el centro o en la empresa dependiendo de los estatutos de la empresa, esto se da dado que una empresa puede ser simple con un solo centro de trabajo o compuesta con múltiples centros de trabajo, esos sindicatos en sus propios estatutos establecerá en cual se establecen. Las secciones sindicales tienen representantes que son los "delegados sindicales", estos tienen representación y competencias asignadas por la ley cuando el centro de trabajo o empresa en el que se encuentran tiene suficientes trabajadores, esto ya lo veremos.

<sup>8</sup> Lo importante es que si hay indicios de un despido de que se está haciendo esto se considerará nulo, y además se invertirá la carga de la prueba, tras ello,

el empresario deberá demostrar que ha sido por un motivo que procede o disciplinario y no por este motivo.



Estos derechos o contenidos que vemos ahora abajo no derivan de la constitución dado que no se expresa en el 28CE, por eso decimos que son derechos añadidos, estos se establecen en el artículo 8 LOLS, estos no son por lo tanto parte del contenido esencial siendo **contenido adicional** (los convenios colectivos pueden ampliar estos derechos):

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

\* STC 134/1994 matiza que este Dº alcanza:

Dº a desarrollar acciones de defensa y promoción de intereses laborales.

Dº a participar en actividades convocadas y promovidas por la organización sindical

Dº a expresar libremente opiniones sindicales

Dº a no ser discriminado o sancionado por el ejercicio de dicha actividad

Si bien la empresa puede establecer el pago automático por retención de la cuota sindical, sin embargo, para ello es necesario que se dé la autorización del trabajador, ni la empresa, ni los convenios pueden obligar al trabajador a pagar las cuotas.

### Vertiente colectiva

#### **1. Redactar los estatutos y reglamento, organizar su administración y formular programa de acción (art. 4)**

1. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley, para adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, deberán depositar, por medio de sus promotores o dirigentes, sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto.
2. Las normas estatutarias contendrán al menos:
  - o a) La denominación de la organización, que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada.
  - o b) El domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato.

- o c) Los órganos de representación, gobierno y administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos.
- o d) Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de estatutos, de fusión y disolución del sindicato.
- o e) El régimen económico de la organización, que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

3. La oficina pública dispondrá, en el plazo de diez días, la publicidad del depósito o el requerimiento a sus promotores, por una sola vez, para que en el plazo máximo de otros diez días subsanen los defectos observados. Transcurrido este plazo, la oficina pública dispondrá la publicidad o rechazará el depósito mediante resolución exclusivamente fundada en la carencia de alguno de los requisitos mínimos a que se refiere el número anterior.
4. La oficina pública dará publicidad al depósito en el tablón de anuncios de la misma, en el «Boletín Oficial del Estado» y, en su caso, en el «Boletín Oficial» correspondiente, indicando al menos la denominación, el ámbito territorial y funcional, la identificación de los promotores y firmantes del acta de constitución del sindicato. La inserción en los respectivos «Boletines» será dispuesta por la oficina pública en el plazo de diez días y tendrá carácter gratuito.
5. Cualquier persona estará facultada para examinar los estatutos depositados, debiendo además la oficina facilitar a quien así lo solicite copia autenticada de los mismos.
6. Tanto la Autoridad Pública como quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo podrán promover ante la Autoridad Judicial la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos que hayan sido objeto de depósito y publicación.
7. El sindicato adquirirá personalidad jurídica y plena capacidad de obrar transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los estatutos.
8. La modificación de los estatutos de las organizaciones sindicales ya constituidas se ajustará al mismo procedimiento de depósito y publicidad regulado en este artículo.

#### **2. Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas**

### 3. No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la autoridad judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

### 4. Derecho a la Actividad sindical (art. 2.1d) LOLS

#### ACTIVIDAD SINDICAL COLECTIVA

- Dº a la negociación colectiva
- Dº a la adopción de medidas de huelga y conflicto colectivo.
- Dº a la presentación de conflictos individuales y colectivos, se prevé en la ley de jurisdicción social.
- Dº a la presentación de candidaturas a las elecciones sindicales a representación unitaria (comité de empresas y delegados de personal). Vemos que pueden convivir una representación unitaria con la representación sindical, si hay secciones sindicales. Este punto hemos de decir que es una previsión del estatuto de los trabajadores.

Estos dos últimos derechos son contenidos accesorios, mientras que los dos primeros son esenciales, porque aparecen en la constitución. Todo esto que es actividad sindical lo veremos desarrollado en una lección propia para cada una.

#### MEDIOS Y FACILIDADES DE LA ACCIÓN SINDICAL Art. 9 LOLS:

- Derecho de los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales **más representativas**<sup>9</sup>:
  - **Permisos no retribuidos**<sup>10</sup> para el desarrollo de sus funciones.
  - **Excedencia forzosa**<sup>11</sup> cuando no puedan simultanear las funciones.
  - **Asistencia y acceso** a los centros de trabajo para participar en actividades del sindicato.
- Permisos retribuidos para los trabajadores que, en nombre del sindicato, participen en la negociación colectiva.

### 4. TUTELA Y PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

- TUTELA: Art. 13 LOLS:
  - 1.- Trabajador o sindicato: podrá recabar tutela a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales (Ley 62/1978).
  - 2.- Expresamente se considera lesión de la libertad sindical a los sindicatos controlados o sostenidos económicamente o en otra forma, por el empresario.
- NULIDAD RADICAL:
  - Actos antisindicales (Art. 12 LOLS).
  - Pactos que supongan renuncia a la libertad sindical (Art. 3.5 ET).
- PRUEBA:
  - Aportar INDICIOS de conducta antisindical, art. 181 Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción Social: inversión de la carga de la prueba. No tienen que demostrar de manera completa o absoluta esta vulneración, sino que basta con que aporten algún "indicio" o "principio" de prueba que, unido a un razonamiento lógico, permita sospechar que se ha podido afectar a este derecho.
  - Ejemplo: despido de un trabajador que se ha presentado en una lista propuesta por un sindicato para las elecciones a representantes de los trabajadores y que, solamente dos días después de hacerse pública esta lista, el empresario lo ha despedido.
- POSIBLES SANCIONES:
  - Administrativas (art. 7.7, 8 y 9; art. 8.6, 8 y 12 TRLISOS) / Penales (Código Penal).

### 5. EL SINDICATO

- CONCEPTO: "Asociación permanente de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses, en particular de sus condiciones de vida y trabajo". Art. 7 CE y LOLS.
- CARACTERES:
  - Voluntariedad
  - Estabilidad
  - Independencia (frente a Estado/Empresario)
- TIPOS DE SINDICATOS:
  - Sindicatos simples:

<sup>9</sup> Los más representativos de nuestro país son: CCOO y UGT

<sup>10</sup> No percibirá salario mientras este de permiso.

<sup>11</sup> Suspende su contrato de trabajo, no tendrá derecho a salario por la empresa, pero no pierde su puesto de trabajo por cubrir un puesto de uno de los sindicatos más representativos.

- Sindicato general o “de clase”: defensa de los trabajadores en su conjunto con independencia del sector (ej. Agricultura), profesión (ej. Pilotos) u oficio (ej. Manufacturadores).
- Sindicato de sector, de profesión u oficio.
- Sindicato de empresa (inexistentes prácticamente por ser mayoritariamente PYMES, y porque se pueden entender que son “amarillos”).
- Sindicatos complejos: Ejem. UGT/CC.OO
  - Federaciones sectoriales o de rama
  - Uniones territoriales
  - Confederaciones sindicales: (agrupan a las dos anteriores)
- Sindicalismo Internacional

## 6. LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

¿Qué es la representatividad?: La representatividad es la aptitud y capacidad de una determinada organización profesional para desempeñar adecuadamente la representación de los intereses dentro de su ámbito de actuación.

¿Cómo se mide y computa la representatividad?: A través de las elecciones a representantes en las empresas y centros de trabajo (computan nº de puestos obtenidos por la candidatura del sindicato concreto, no por los votos conseguidos por cada candidatura sindical). Se mide por la audiencia (número de puestos/representantes obtenidos en el proceso electoral), no por la afiliación. La representatividad se determina por las audiencias es decir por las elecciones que hace en los centros de trabajo y su participación en ello<sup>12</sup>.

## CLASIFICACIÓN:

### a) SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS

Concepto: se atiende a los criterios legales de determinación de los niveles de representatividad

**A NIVEL ESTATAL** (Art. 6.2 LOLS) : 10% de representantes unitarios en el conjunto de empresas y centros de trabajo a nivel estatal (todos los sectores y todas las empresas). Lo son: CC.OO y UGT. Una vez un sindicato tiene un 10% o más representantes unitarios (o consejos de empresa) a nivel nacional, serán considerados como “sindicato más representativo”.

**A NIVEL DE CCAA** (Art. 7.1 LOLS): 15% representantes y al menos 1500 representantes en el conjunto de empresas y centros de trabajo ámbito de la CCAA. : ELA-STV (Sindicato de Trabajadores Vascos) y LAB (Comisiones de Obreros Abertzales) en el País Vasco y la CIG (Conferencia Intersindical Gallega) en Galicia.

**MAYOR REPRESENTATIVIDAD POR IRRADIACIÓN** (Art. 6.2, b) y 7.1 LOLS: sindicatos afiliados, federados o confederados a una organización sindical a una de las anteriores que tengan la consideración de más representativas<sup>13</sup>. Si un sindicato es minoritario, pero se adscribe a uno más mayoritario se le irradia o transmite la categoría de más representativo, es decir aquellos que se confederen con ellos lo logran.

*\*Por lo que para medir cual es la más representativa de la provincia de Cádiz en el sector textil, nos fijaremos en los sindicatos textiles y veremos sumando todos los representantes obtenidos en los centros de trabajo, de todas las empresas (dentro de la empresa miramos los centros de trabajo) de la provincia y vemos cuantos obtuvo, est podrá ser suficientemente representativo, o minoritario, más representativo nunca porque es un sector concreto y no cumplen el tanto por ciento de la CCAA o del estado.*

<sup>12</sup> A partir de 50 trabajadores son comité de empresa (colegiado), por debajo son delegados de personal (unipersonal).

<sup>13</sup> Ej. Si se constituye un Sindicato de los Trabajadores de servicio de limpieza, que supongamos no tiene representatividad desde el punto de vista de la audiencia

electoral, si se afilia a la Federación de Servicios de UGT, al ser UGT un sindicato más representativo a nivel estatal, STSL adquiere la condición de más representativo y con ello ciertas facultades de aquel, como, por ejemplo, promover las elecciones a representante unitarios en los centros de trabajo.

## SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO

### • FACULTADES (art. 6.3 LOLS) :

- a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista (el Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal, el Consejo General del INSS o el Consejo Económico y Social de España...)
- b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (negociación colectiva "estatutaria")
- 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 (delegados de personal y Junta de personal para funcionarios públicos y personal administrativo). **Significa iniciar a su instancia el proceso electoral en los centros de trabajo.**
- f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente (TC ha mantenido que se no se les puede privar totalmente de estos inmuebles a los restantes sindicatos)
- g) Cualquier otra función representativa que se establezca.
- h) Planteamiento de conflictos colectivos (ej. Convocatoria de huelga)
- i) **Presentar candidaturas** al proceso electoral para la elección de representantes unitarios

### b) SINDICATOS REPRESENTATIVOS O SUFICIENTEMENTE REPRESENTATIVOS (Art. 7.2 LOLS)

#### CONCEPTO : SE ATIENDE A LOS CRITERIOS LEGALES DE REPRESENTATIVIDAD

Sindicatos que sin alcanzar los niveles de representatividad anteriores, hayan obtenido como mínimo un **10% de los representantes en un determinado ámbito funcional (sector) y territorial**. POR EJEMPLO: EMPRESAS (CENTROS DE TRABAJO) SECTOR SERVICIOS EN PROVINCIA DE CÁDIZ

#### FACULTADES:

- Legitimación dentro de su ámbito funcional y territorial para negociación colectiva de eficacia general (negociación "estatutaria")
- Intervenir en sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos.
- **Promover** elecciones para la elección de representantes unitarios.
- **Presentar candidaturas** en el proceso electoral para elegir representantes unitarios.

### c) SINDICATOS minoritarios

□ Concepto: Los sindicatos que no alcanzan la representatividad para ser Sindicatos más representativos o sindicatos suficientemente representativos.

□ Facultades: art. 2.2 d) LOLS: " en todo caso" a:

- La negociación colectiva (negociación "extraestatutaria")
- Planteamiento de conflictos colectivos
- La presentación de candidaturas

SI QUEREMOS MEDIR LA REPRESENTATIVIDAD DEL UN SINDICATO, TENEMOS QUE SABER SI LA VAMOS A MEDIR A NIVEL NACIONAL, DE CC.AA. O A NIVELES TERRITORIALES INFERIORES

Ejemplo: EN RELACIÓN AL Sindicato de trabajadores de servicios marketing (STSM) un sindicato que ha depositado y registrado sus estatutos, pero queremos saber su representatividad.

- A nivel nacional si no alcanza el 10% de todos los representantes unitarios de todos los centros de trabajo de todas las empresas (en todos los sectores de actividad) a nivel nacional. No es un sindicato más representativo
- A nivel de CC.AA., por ejemplo, andalucía, no alcanza el 15% de todos los representantes unitarios de todas los centros de trabajo de todas las empresas de la CC.AA. (en todos los sectores). No es un sindicato más representativo de CC.AA.
- A nivel, por ejemplo, del sector servicios de marketing en la provincia de Cádiz. Para determinar la representatividad a este nivel, computamos el número de representantes unitarios que hay en los centros de trabajo de las empresas de marketing en la provincia de Cádiz (atendiendo a las actas registradas de los procesos electorales en la Oficina de registro en Cádiz); si el sindicato de trabajadores de servicios de marketing (STSM) ha obtenido al menos el 10% del total, será un sindicato representativo o suficientemente representativo a este nivel.

## CRITERIOS LEGALES DE REPRESENTATIVIDAD DE LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES: la afiliación

### ASOC. EMP. MÁS REPRESENTATIVAS (Disp. Adic. 6ª ET):

- A NIVEL ESTATAL: Las que agrupen en el ámbito nacional y en el conjunto de los sectores de actividad, el 10% o más de **empresas y trabajadores**

- A NIVEL DE CCAA: Las que acrediten dentro del ámbito de la CCAA el 15% o más de **empresas y trabajadores**.

### ASOC. EMP. SUFICIENTEMENTE REPRESENTATIVAS

Ver Art.87.3 ET, a efectos de negociación colectiva (Tema 5).

## REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

Los empresarios tienen Dº a organizarse para la promoción de sus intereses profesionales (art. 7 CE):

Dº DE ASOCIACIÓN (Art. 22 CE) (Ley 19/77, Asoc. Sind)  
**NO titulares de la Lib. Sind (art. 28 CE).** (STC 75/92)

### CONTENIDO:

- Dº a constituir asociaciones empresariales.
- Dº a asociarse o no a las mismas.
- Dº a desarrollar las actividades propias de la asociación.

### LA REPRESENTACIÓN SINDICAL de los trabajadores en los centros de trabajo o empresas

#### 1. LAS SECCIONES SINDICALES (Art. 8 LOLS):

Órganos de la estructura del **sindicato**. Células sindicales. Estructuras organizativas formadas por todos o parte de los afiliados al sindicato en la empresa o centro  
Forma de representación y acción de los **trabajadores en la empresa**

➤ **CONSTITUCIÓN voluntaria y prevista en los Estatutos del Sindicato (requisitos, condiciones y modalidades)**

- **Carecen de personalidad jurídica**
- Se fundamentan en la **autonomía organizativa** del sindicato
- No precisa el reconocimiento empresarial

¿Se constituyen en la Empresa o centro de trabajo? 8.1 LOLS. Según las jurisprudencia, se decide por el Sindicato en sus estatutos.

### competencias y prerrogativas

Desde el punto de vista interno del sindicato podrán asumir todas las competencias que le atribuyan los estatutos del sindicato.

➤ **La LOLS atribuye a todas las secciones sindicales:**

**Derechos "individuales"** (propio de los afiliados que los integran), art. 8.1 LOLS:

- Celebrar reuniones.
- Recaudar cuotas.
- Distribuir información sindical.

**Acción "colectiva"** en la empresa, art. 2.2.d) LOLS

SE PUEDE AMPLIAR ESTOS DERECHOS POR CONVENIO COLECTIVO.

➤ **Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y las de los sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria en la empresa:** art.8.2 LOLS

- A) Tablón de anuncios
- B) **Negociación colectiva estatutaria** (en los términos del ET, art. 87.1 ET).
- C) Local adecuado en empresas o centros de +250 trabajadores

## 2. Delegados sindicales

### Concepto:

Es el representante de la sección sindical regulado en la LOLS.

**Requisitos** (Art. 10.1 LOLS):

- Centros de trabajo con más de 250 trabajadores
- La sección sindical ha de tener **presencia en la Representación unitaria** del centro de la sección (implantación)
- Elegido por y entre los afiliados al sindicato

**Competencias** (Art. 10.3 LOLS):

**Si es representante unitario:** Participará de las competencias del art. 64 ET.

**Si no es representante unitario:**

- Información disponible al comité de empresa
- Deber de sigilo profesional

**Consulta** (ser oído)

- Decisiones colectivas que afecten a los trabajadores en general y afiliados en particular
- Sanciones y despidos de afiliados

**Asistir a reuniones del comité de empresa y órganos de seguridad y salud:**  
**Con voz pero sin voto.**

**Protección:** Tendrá las mismas "garantías" previstas para los representantes unitarios, Art. 10.3 LOLS.



Las secciones sindicales se forman por los afiliados a un mismo sindicato dentro del órgano, se puede formar una sección sindical cuando hay afiliados a un mismo sindicato dentro del centro de trabajo sin más límite. Estas se constituyen siempre que lo prevean los sindicatos.

Para tener delegados sindicales, se hará cuando la empresa en su conjunto tiene más de 250 trabajadores, en ese momento cada sección sindical podrá nombrar un delegado sindical con sus competencias.

## LECCIÓN IV

### LA REPRESENTACIÓN DE LOS INTERESES COLECTIVOS

#### Capítulo V

#### La representación unitaria

Representación “Unitaria” (total) y Unilateral (trabajadores).

**ÁMBITO DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA** (Art. 62 y 63 ET : “empresa o centro de trabajo”). TS: siempre “centro de trabajo” (cuando es uno solo, se llama “empresa”).

**CRITERIO BÁSICO DE DETERMINACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA:** Dimensión de la empresa desde el punto de vista del nº de trabajadores

• Cómputo de los trabajadores: 72 ET (¡¡¡especial atención!!!)

#### Artículo 72. Representantes de quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y de trabajadores no fijos.

1. Quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados por los órganos que se establecen en este título conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.

2. Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente:

a) Quienes presten servicios en trabajos fijos-discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada superior a

un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el periodo de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada doscientos días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

### ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN UNITARIA:

**De 1 a 5 trabajadores** → No hay órganos de representación

#### DELEGADOS DE PERSONAL:

**De 6 a 10 trabajadores** → 1 delegado de Personal (opcional) Si los trabajadores lo deciden por mayoría expresa o tácitamente.

**De 11 a 30 trabajadores** → 1 delegado de personal

**De 31 a 49 trabajadores** → 3 delegados de personal P (impares)

#### COMITÉ DE EMPRESA:

A partir de 50 trabajadores → Comité de Empresa (Número de miembros depende nº trabajadores. Art. 66 ET. estudia)

Cambios de plantilla: 67.1 in fine (estudiar) • Incremento: elecciones parciales

Disminución: CC o acuerdo.

#### Tipología de comités de empresa

#### Artículo 63. Comités de empresa.

1. El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros

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.

3. Solo por convenio colectivo podrá pactarse 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.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

Visto esto encontramos estas dos clasificaciones:

COMITÉ CONJUNTO (Art. 63.2 ET)	COMITÉ INTERCENTROS (Art. 63.3 ET)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipo de <u>CE</u> (no es un órgano distinto). Sustituye DP u otros CE.</li> <li>Trasciende el ámbito del centro de trabajo (excepción).</li> <li>Órgano de RU que rebasa el ámbito del centro de trabajo (excepción).</li> <li>Se constituye <u>obligatoriamente</u> cuando: <ul style="list-style-type: none"> <li>En una misma provincia / municipios limítrofes</li> <li>Varios centros de trabajo de - de 50 trabajadores.</li> </ul> </li> </ul> <p>Que en su conjunto suman 50 trabajadores o +.</p> <p>Estos se forman cuando en la provincia hay varios centros de trabajo que no llegan por sí mismos a tener un comité de empresa (no llegan a los 50) pero juntos si llegan, en este caso la ley</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Constitución <u>voluntaria</u>: NC</li> <li>Órgano de segundo grado:</li> <li>No sustituye a los CE y DP de los centros</li> <li>Formado por representantes unitarios de distintos centros.</li> <li>Normalmente elegido de entre ellos</li> <li>Composición: máx. 13, respetando proporción.</li> </ul> <p>Funciones: fijadas en Convenio Colectivo</p> <p>Este es mas ya cuando se está en el ámbito nacional digamos que una empresa tiene varios centros de trabajo cada, uno con un delegado su delegado de personal o comités de empresa,</p>

**OBLIGA** que se forme un comité conjunto para todos y que no haya un delegado de centro.

este no sustituye a estos, sino que este lo que hace es integrar la representación de cada comité de empresa que exista (solo puede pasar si el convenio colectivo de empresa, así lo refleja, y atribuye a ese comité intercentros Funciones)

### Duración del mandato. Dº de Información Consulta: Competencias Art.64.ET

Recordemos que quienes se presentan para esto son los sindicatos, que son los que participan en los procesos electorales, pueden presentarla los sindicatos, y cuantos más de estos centros tengan más representatividad tendrán, por lo que a estos lo que les interesa es presentarse porque tienen interés para conseguir más audiencia. Adicionalmente pueden presentar candidatura los mismos trabajadores, el que pide iniciar un proceso electoral son los sindicatos más representativos en ese ámbito, pero presentar candidatura son todos.

—Duración del mandato: 4 años.

Se mantienen en funciones, hasta nueva proclamación electos para evitar vacíos, Art. 67.3 ET

—Tienen Dº Información y consulta: Art. 64.1 a 6 ET.

—Tienen Competencias: Art. 64.7 ET

- Ejercer una labor de:
  - Vigilancia cumplimiento normativa laboral
  - Vigilancia y control seg. y sal.
  - Vigilancia principio igualdad de trato y oportunidades H y M.
- Participar gestión obras sociales (lo que se haya acordado hacer *EJ, guarderías para trabajadores, seguro privado, etc.*)
- Colaborar mantenimiento e incremento productividad, sostenibilidad ambiental según CC.
- Colaborar en mantenimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Informar a sus representados en todas las cuestiones señaladas en el art. 64 ET.
- Declarar la huelga y comunicarlo a la autoridad laboral y empresario
- Negociar en casos de despido colectivo, suspensión, modificaciones, clasificación profesional, pagas extraordinarias, traslados y convenios colectivos de ámbito de empresa o inferior.

## —Tienen deber de Sigilo profesional: Art. 65 ET

## Garantías y prerrogativas de los representantes de los trabajadores

PRERROGATIVAS  
(estudio de los arts al final)

• Crédito de horas (art. 68 e ET)  
Hasta 100 trabajadores... 15 h  
"remuneradas"

De 100 a 200 ..... 20 h  
De 251 a 500 ..... 30 h  
De 501 a 750 ..... 35 h  
De 751 a ..... 40 h.  
Por convenio colectivo: "el liberado"

Siempre que las características de la empresa o centro lo permitan:

- Local para sus actividades (art. 81 ET)
- Tablón de anuncios (art. 81 ET)

## Artículo 68. Garantías.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

[...]

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1.º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

## Artículo 81. Locales y tablón de anuncios.

## GARANTÍAS (estudio de los arts al final)

- Expediente sancionador en caso de sanciones graves o muy graves (art. 68, a) ET y 106.2 LRJS).
- Prohibición de despidos en ejercicio de funciones representativas ni dentro del año siguiente a su expiración salvo despido disciplinario procedente.
- Prohibición actos discriminatorios en razón de su actividad (promoción ec. O profesional)
- Prioridad de permanencia en supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas (art. 40.4, 47, 51,5 y 52 c ET)
- Libertad de expresión (art. 68, d ET) y de opinión, publicándolo y distribuirlo de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- Dº de opción (despido improcedente).

## Artículo 68. Garantías.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

[...]

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

[...]

## Artículo 106. Garantías del proceso. (LRJS)

[...]

2. En los despidos de miembros de comité de empresa, delegados de personal o delegados sindicales habrá de aportarse por la demandada el expediente contradictorio legalmente exigido.

## Artículo 40. Movilidad geográfica.

[...]

4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

[...]

Artículo 47. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

[..] (todo)

Artículo 51. Despido colectivo.

[...] (todo)

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas.

[...] (todo)

## REPRESENTACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (Ley31/1995 LPRL):

- Delegados de prevención: Representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de PRL. SE eligen por y entre los delegados de prevención, aunque se admite la negociación colectiva para el sistema de elección incluso para determinar el órgano en determinados casos.
  - Habrá en los centros de trabajo y se elegirá entre los delegados del personal y miembros de los comités de empresa. Si no delegado de personal se hará entre los trabajadores. Siempre hay un delegado de prevención.
- Comité de Seguridad y Salud: Órgano paritario y colegiado de participación destinado consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en la materia (art. 38.1 y 2 LPRL).

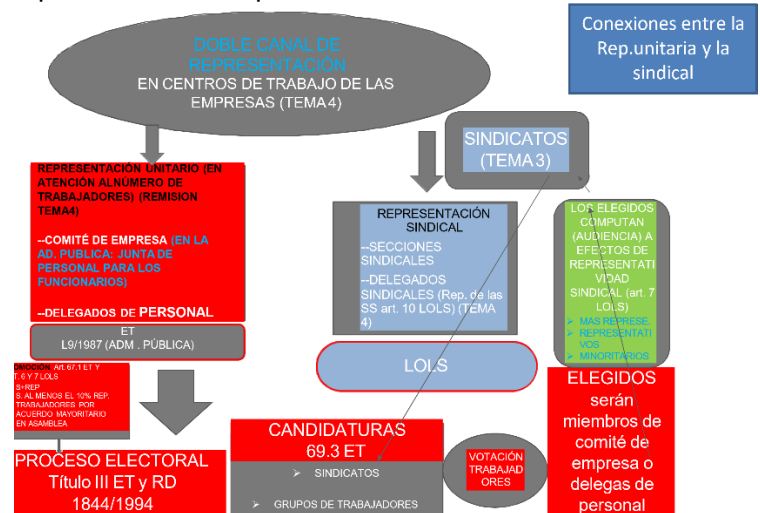
- Se constituirá en las empresas y centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y está formado por los delegados de prevención y nº igual de representantes del empresario.

En conclusión: LA REPRESENTACIÓN DE LOS INTERESES COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES tiene un doble canal

### Doble Canal de Representación

El doble canal nace debido a que, en el momento de promulgación de la constitución, en España sindicato solo estaba el vertical, por lo que los sindicatos tenían que empezar, y estos no podían responder por lo que el estatuto de los trabajadores crea como solución al problema de representación la representación unitaria.

Esquema de repaso de este doble canal:



### ➤ REPRESENTACIÓN UNITARIA:

- Son órganos de representación de los trabajadores.
- Fundamento: Manifestación del Dº de participación, Art. 129 CE: "Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa".
- Desarrollo legislativo: Art. 4.1.g) ET, y Títulos II y III ET.

### ➤ REPRESENTACIÓN SINDICAL (ya estudiada)

- Órganos de acción sindical en la empresa.
- Fundamento: Manifestación del Dº Fundamental a la Libertad Sindical (art. 28 CE).
- Desarrollo legislativo: Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985).

Art. 61 ET deja abierta otras posibles formas de participación, pero legalmente no tendrían las competencias y prerrogativas de la representación legal.

### Asamblea de trabajadores

**CONVOCATORIA**: por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior 30% de la plantilla

(art. 79 ET)

**PRESIDIDA** por el comité de empresa o por los delegados de personal

**LUGAR DE REUNIÓN**: será el centro de trabajo salvo acuerdo con el empresario y salvo que:

- a) no se cumplen las disposiciones de esta ley.
- b) Si hubiesen transcurrido -2 meses desde la última reunión celebrada salvo que se trate de reuniones informativas sobre convenios colectivos que le sean de aplicación a los trabajadores
- c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones de reuniones anteriores
- d) En caso de cierre de empresa legal

**TIPOS**: Pueden ser informativas o para adoptar acuerdos. Si se adoptan acuerdos y afecten al conjunto de trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo (art. 80 ET)

**Órganos de representación en estructuras transnacionales** (ha pasado de esto)



Globalización.- Constitución órganos o procedimientos de información y consulta en:

- Empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
- Sociedad Anónima Europea.
- Sociedad Cooperativa Europea.

## LECCIÓN V

### LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

#### Capítulo VI

#### Reconocimiento constitucional de la negociación colectiva, Art. 37 CE

##### Artículo 37

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

- Ubicación sistemática: Título I, Capítulo II, Sección 2ª.

No está ubicado entre los derechos fundamentales y libertades públicas. No obstante, forma parte del contenido esencial de la libertad sindical (que sí es un derecho fundamental).

- Consecuencias:
  - Vincula a los poderes públicos
  - Regulado por ley (ordinaria).
  - Recurso inconstitucionalidad /cuestión inconstitucionalidad.
  - No hay tutela especial (preferencia y sumariedad /amparo) Excepciones:
    - NC—> Cont. esencial LIBERTAD SINDICAL (TC); Art. 2.2 d) LOLS.
    - **Tutela especial LS:**
      - Cuando se refiera a los sindicatos
      - Cuando se refiera el derecho a negociar
- Ley (ordinaria) de desarrollo: TRET y Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, TREBEP.
- **Concepto:**
  - **Acuerdo escrito** suscrito entre los **representantes de los trabajadores y el empresario o los representantes de los empresarios** en virtud de su autonomía

colectiva destinado a **regular las condiciones de trabajo y las relaciones laborales** en su ámbito de aplicación.

**Eficacia:** **Fuerza vinculante:** Efecto específico, pero no necesariamente normativo.

- A) Garantizar eficacia jurídica
- B) Protección frente a poderes unilaterales del empresario
- C) Inderogabilidad singular (Predominio del interés colectivo sobre pactos

individuales) **(SU CONTENIDO SIN IMPONE AL CONTRATO DE TRABAJO)**

- **Función: Ventajas:**
  - Mayor igualdad que contrato individual
  - Flexibilidad y capacidad de adaptación frente a la normativa estatal
  - Pacificación social: norma pactada y no impuesta

Instrumentos que nacen de la negociación colectiva (art. 37.1 CE)

Son los **convenios** y acuerdos colectivos.

Mayor rasgo diferenciador entre:

- Convenios colectivos destinado a regulación de diversidad de materias.
- Acuerdos colectivos destinado a regular materias concretas.

**Acuerdos** firmados por las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, estatal o autonómicas (art.83.2 ET)

**Acuerdos interprofesionales:** determinación de la estructura de la negociación colectiva, reglas para evitar la concurrencia entre convenios de distintos ámbitos, reparto de materias... Son "convenios para convenir" no para regular condiciones de trabajo. En el Estado o en sector (acuerdos marcos)

**Acuerdos sobre materias concretas** (art. 83.3 ET). Se ocupan de regular aspectos concretos de las relaciones de trabajo.

Ej. Acuerdo estatal para la solución extrajudicial de conflictos laborales

**Acuerdos de empresa:** adoptados representantes de trabajadores con legitimación suficiente en el

ámbito de la empresa para regular materias concretas. Tipos:

- Subsidiarios (22.1, 24.1, 29.1, 34.2, 34.3, 67.1 ET)
  - Solo se pueden adoptar cuando no exista un convenio colectivo aplicable o cuando este no contemple la posibilidad de pactar sobre las materias objeto de la huelga.
- Novatorios (40.2, 41.2, 44.4, 44.9, 47, 51.4 ET)
  - Tienen efectos novatorios sobre el convenio colectivo, es decir, lo modifican o sustituyen en las materias que regulen, siempre que se cumplan los requisitos de legitimación, forma y publicidad establecidos legalmente. Por ejemplo, el 40.2 es la movilidad geográfica de los trabajadores que ya veremos en trabajo 2.
- Descuelgue: 82.3 ET: ESTUDIAR.
  - Permiten a la empresa descolgarse temporalmente de las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.
- Fin de Huelga
  - Suponen el cese de la huelga y la reanudación de la actividad laboral, salvo que se pacte lo contrario. Los acuerdos subsidiarios vinculan a las partes que los suscriben y a los trabajadores afectados por la huelga.

## Tipología de convenios

Por su ámbito:

- Convenios **sectoriales:** afecta a un sector o actividad.
- Convenios **de empresa o inferior:** afecta a empresa o ámbito inferior o grupo de trabajadores identificados profesionalmente
  - Son convenios colectivos de franja dado que afectan a aquellos trabajadores de ese grupo profesional, puede ser de franja o bien territorial o bien de empresa.

- **Grupos de empresa:** afecta a grupo de empresa

Por su eficacia:

- **Convenios colectivos estatutarios:**
  - Eficacia general/normativa.
- **Convenios colectivos extraestatutarios:**
  - Eficacia limitada.
  - Si se crea un convenio sin que se cumplan los requisitos, es decir si se firma un convenio extraestatutario, se da que solo se aplicara a los trabajadores vinculados a ese sindicato o sección sindical, se da que este es vinculante, dado que nace de la negociación colectiva, pero no es normativo dado que quienes lo hacen no están suficientemente legitimado, pero ¿esto no genera desigualdad? Lo que dice el TC es que aquellos que no están dentro pueden adherirse al pacto voluntaria e individualmente y la empresa no lo puede evitar. Si nace estatuario permanece estatuario, por lo que una vez en vigor otro sindicato no puede adherirse al mismo, no volverlo estatuario.

### Convenio colectivo estatutario

#### Caracteres:

- Es un Acuerdo libre, fruto de la Autonomía colectiva (Art. 82.1 ET), formalizado por escrito *ad solemnitatem* (Art. 90.1 ET) por los sujetos legitimados (Art. 87 y 88 ET)
- contenido: regulación de las relaciones laborales en sentido amplio Art. 82.2 ET.

**Naturaleza:** “Cuerpo de contrato y alma de ley” (CARNELUTTI): norma integrada en el sistema de fuentes, pero de origen pactado. Un convenio es estatuario, cuando cumple con aquellos requisitos del ET y se aprueba conforme a las normas del Estatuto de los trabajadores lo que nace es una norma jurídica que se incorpora al derecho del trabajo, recordemos que vimos que, por debajo de la constitución, la ley, y los reglamentos estaban los convenios, los convenios estatutarios. Esta es una norma con eficacia erga omnes que vincula a todos bajo lo que regula este.

**Eficacia:** Art. 82.3 ET

- **Eficacia general o erga omnes**
  - **Eficacia general o erga omnes** significa que afecta a todas las personas incluidas en su ámbito, con independencia de su relación con los firmantes.

- Ventajas: igualdad de trato, aunque desincentiva la afiliación
- *Ejemplo: Si un convenio de sector de la alimentación de la provincia de CA-DÍZ se firma por el sindicato CC.OO legitimado con la patronal legitimada, ese convenio se aplica a todos los trabajadores de todas las empresas de la alimentación de la provincia de Cádiz, con independencia de que los trabajadores estén afiliados o no a CC.OO y las empresas afiliadas o no a la Asociación Patronal firmante del convenio.*

#### • **Eficacia normativa**

- La eficacia normativa de los Cc estatutarios significa que **se equipara a una norma**. Consecuencias:
- Aplicación imperativa y automática a relación individual de trabajo (su contenido se incorpora al contrato de T)
- Precisa publicidad (Art. 90.3 ET)
- Su incumplimiento es infracción: sanción administrativa (Art. 5.1 LISOS) y causa de recursos por infracción de ley (Recursos, Suplicación y Casación)

### CONTENIDO

**Principio de Libertad negocial:** “LABORAL” SENTIDO AMPLIO (37.1 CE)

Art. 85.1 ET. Laboral, sindical, económica, condiciones de empleo, Relaciones empresarios/trabajadores, organizaciones; Procedimientos para resolver discrepancias períodos de consulta, mejoras voluntarias de Seguridad Social, Cláusulas de encuadramiento, obras sociales...

#### • **Límites:**

- Constitución Española; No vulnerar Derechos Fundamentales; Principio de igualdad y no discriminación Leyes (art. 3.3 ET)
- LAS LEYES: Mínimos de derecho necesario mejorables por la negociación colectiva (relación de complementariedad o norma mínima)

### La distinción entre parte normativa y parte obligacional

- Cláusulas obligacionales → Imponen obligaciones a los **firmantes**
  - Cláusulas de paz absoluto, por ejem: compromiso no huelga incluso sobre cuestiones no previstas en el convenio colectivo)

- La paz relativa en relación a la prohibición de huelga para modificar el contenido del convenio vigente está asegurada legalmente
  - Estas cláusulas obligacionales son casi excepcionales porque casi nunca existen en los convenios normalmente lo que hay son las normativas.
- Cláusulas normativas à Se imponen obligaciones a todas las personas incluidas en la unidad de negociación (EFICACIA *ERGA OMNES*)
  - La mayor parte del contenido del convenio
  - Derechos individuales (ej.: remuneración, jornada, vacaciones...), pero también a veces colectivo (ej.: mejoras crédito hora, garantías representantes...).

### Contenido mínimo del CC estatutario (Art. 85.3 ET)

Este es el contenido mínimo que ha de aparecer si o si dentro del convenio, lo primero a ver son las partes.

- Determinación de las partes que los concierne.
  - Estas partes depende de si es de empresa, o si es de sector.
- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
  - Todos estos ámbitos han de estar presente, el funcional puede ser la empresa o un sector concreto; el ámbito territorial es el territorio sobre el que se aplica (municipios, provincia, etc.) y el temporal es la duración del convenio, si bien la el temporal no puede ser indefinido de ninguna de las formas, este ha de tener cierta duración, y se fija una denuncia es decir un preaviso a la otra parte de que fuera de plazo desean extinguir el convenio colectivo, el plazo se pone en esta misma, y se hace previa a la fecha de extinción prevista.
  - La denuncia es un elemento que ha de estar presente, por lo tanto. Si no se denuncia el convenio se prorroga

por un año más, hasta que se produzca la denuncia.

- **Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación de los llamados “descuelgues”**. Art. 82.3 E
  - El descuelgue consiste en que cuando existan cuestiones económicas o productivas, la empresa puede descolgarse en ciertas cuestiones establecidas en el convenio, y esto tiene carácter provisional por la duración de la circunstancia.
  - Si surge la discrepancia ha de acudir al procedimiento que se contiene en el mismo convenio colectivo.
- **Forma y condiciones de denuncia del convenio**, así como **plazo mínimo para dicha denuncia** antes de finalizar su vigencia.
- Designación de una comisión paritaria (art. 88 ET) de la representación de las partes negociadoras, para resolver discrepancias nacidas en relación a la interpretación o aplicación del convenio. Obligado acudir a ella antes de ir a la solución extrajudicial o judicial para resolver el conflicto.
  - Esta comisión formada por las dos partes (empresa y trabajadores) ha de estar durante toda la vigencia del convenio y son los que interpretan el convenio y es obligatorio acudir a ellos para estas cuestiones.

El convenio sin este contenido es estatutario no cabiendo validación de ninguna forma del mismo, por lo que nace estatutario y se queda así.

### La obligación de negociar medidas de igualdad: planes de igualdad<sup>14</sup>.

Estos son hoy en día obligatorios también de aprobar.

- **SE TRATA DE MEDIDAS TENDENTES A ALCANZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y EVITAR DISCRIMINACIONES DIRIGIDAS A REMOVER LOS OBSTÁCULOS QUE IMPIDEN O DIFICULTEN LA IGUAL EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.**

<sup>14</sup> Planes de igualdad. Art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) Y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto

713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- OBLIGATORIO si se da una de estas circunstancias:
  - En empresas de 50 o más trabajadores
  - se haya previsto en convenio colectivo
  - se contemple como sanción accesoria impuesta por la Administración por incumplimientos en materia de igualdad (art. 45 LOIEMH)

Respecto a los convenios colectivos estatutario pesa el Deber de paz relativo

- RDLRT 1977: Prohíbe huelgas novatorias durante la vigencia del convenio colectivo estatutario, para alterar su contenido durante su vigencia CC)
- *Un convenio puede regular o controlar de contenido, los salarios, vacaciones, horarios, jornadas, [...] todo esto está regulado en el convenio por lo que no cabe huelga durante la vida del convenio para alterar esto, por lo que no se puede realizar huelga para alterar el contenido del convenio vigente, pero si se puede negociar otras materias no reguladas.*

#### La negociación del CC estatutario:

#### UNIDADES DE NEGOCIACIÓN: ámbito del convenio o de aplicación

- Se forma por interacción de 3 elementos:

Las partes negociadoras deciden el:

Ámbito territorial: (Estado, CCAA., provincia, comarca, etc.)

Ámbito funcional: segmento del sistema productivo (sector o rama, oficio, empresa, centro)

Ámbito personal: trabajadores y empresarios afectados por el convenio.

#### Límites

-legitimación (inicial y plena) de los sujetos negociadores.

-respetar las reglas sobre la estructura prevista en los Acuerdos INTERCONFEDERALES de haberlos para el reparto de materias en los distintos ámbitos de negociación.

-los principios de igualdad y no discriminación

-integrar los planes de igualdad.

#### SUJETOS NEGOCIADORES: LEGITIMACIÓN INICIAL Y PLENA

- LEGITIMACIÓN: aptitud para pactar un convenio colectivo en concreto.
  - Legitimación inicial (básica o interviniente): derecho a formar parte de la comisión negociadora
    - Esta legitimación es más extensa y se complementa con la plena que es más extensa ahora vemos que se entiende por una y otra.
  - Legitimación plena (complementaria o negociadora): validez de la constitución de la comisión negociadora.
- CAPACIDAD DECISORIA: mayorías para adoptar válidamente el convenio.
- EN LA NEGOCIACIÓN SIEMPRE HAY DOS BANCOS: SOCIAL (TRABAJADORES) Y ECONÓMICO (EMPRESARIOS)

Recordad que por su ámbito se clasifican en:

- Convenio de empresa o de ámbito inferior
- Convenio de ámbito superior a la empresa o de SECTOR

Menos comunes:

- Convenio de grupo de empresas
- Convenio de franja

#### Legitimación inicial o interviniente

#### CONVENIOS DE EMPRESA O INFERIOR:

- **Banco social:** representación unitaria o sindical (siempre que cuente con la mayoría de la Rep. Unitaria (art. 87.1 et); en el ámbito inferior ha de ser elegido por asamblea de los trabajadores. En este estará un sindicato o varios sindicatos distintos (también la representación unitaria en ciertos casos)
- **banco económico:** el empresario. En este siempre estará una asociación patronal o varias.

Para saber quiénes pueden estar en esos bancos hemos de tener en cuenta lo que hemos dicho que recordemos.

**Legitimación inicial para negociar en el SECTOR**

A estos sujetos no se les puede impedir estar porque si se les niega se da que el convenio está vi-

➤ En **representación de los trabajadores:**

- Sindicatos más representativos a nivel estatal [87.2 a)]
- SMR de Comunidad Autónoma [87.2 b)]
- Sindicatos suficientemente representativos en la unidad de negociación [87.2 c)]. La unidad de representación puede ser aquella que las partes quieren que sea, puede ser por ejemplos *(en la empresa se da que en el banco social podría estar o bien la representación unitaria o la sindical, dentro del ámbito de la empresa la sindical sería las secciones sindicales, por lo que en principio con carácter general tienen representación las unitarias y las secciones sindicales. Si ambas representaciones desean actuar la ley establece que las secciones sindicales tienen preferencia cuando tengan la mayoría de la representación unitaria.*

➤ En **representación de los empresarios**

- Tendrán legitimación inicial si cumplen uno de estos dos requisitos:
  - Organizaciones empresariales representativas en la unidad de negociación (10%) (87.3), siempre que den ocupación a igual porcentaje de trabajadores.
  - Asociaciones que den en dicho ámbito den ocupación al 15% de trabajadores.
- Supuestos en que no existan asociaciones empresariales con representatividad:
  - Asociaciones ámbito estatal 10% o más, empresas o trabajadores.
  - Asociaciones CCAA 15% o más, empresas o trabajadores.

**Legitimación inicial DE GRUPOS DE EMPRESA O PLURALIDAD DE EMPRESAS**

(Art. 87.1 ET):

Regla de la **legitimación cruzada** (se asume la doctrina del TS):

**Para la representación empresarial:**

- Aplicar las reglas de legitimación del convenio de empresa.

**Para la representación de los trabajadores:**

- Aplicar las reglas del convenio sectorial.

En esta la única especialidad es que en el banco económico va a estar el grupo, pero tiene la peculiaridad que cuando es en este ámbito de grupo de empresa, se dará que la legitimación será la de sector, es decir la empresa se legitima como si el ámbito fuera de empresa y el social se hace como si el ámbito fuera de sector, por ello se le llama legitimación cruzada.

**Convenios de franja:**

Convenio dirigido a un grupo de trabajadores con un determinado perfil profesional

- Ejem: CC de controladores españoles en España
- **Legitimación inicial en convenios de franjaespecifico:** secciones sindicales designadas mayoritariamente por destinatarios mediante votación personal, directa, libre y secreta.

En esta lo que ocurre es que en el social lo que los representa son las secciones sindicales mayoritarias de cada una de las empresas.



**Legitimación plena para  
constituir la comisión  
negociadora (Art. 88 ET)<sup>15</sup>**

**CONVENIOS DE EMPRESA O INFERIOR:**

Los mismos que tenían capacidad inicial.

**CONVENIOS SECTORIALES:**

**Trabajadores “Banco social”:**

→ Sindicatos: mayoría absoluta (50% +1) de las representaciones unitarias en la unidad de negociación

*Supuestos en que no haya representación unitaria: Los sindicatos con legitimación inicial (SMR de ámbito estatal o de CCAA). Por tanto, es necesario que se dé el apoyo de aquellos sindicatos que tienen la legitimidad plena en ese sector, por lo que se da que para que sea estatuario es necesario que además del más representativo estén los más representativos del sector.*

**Empresarios “Banco económico”:**

→ Org. Emp. que representen a empresarios que den ocupación a la mayoría absoluta de los trabajadores afectados por el convenio.

*Supuestos en que no haya legitimados por parte asociaciones empresariales: Las que tengan legitimación inicial.*

**Procedimiento negociador**

**INICIATIVA:**

- Cualquiera de las partes legitimadas (art.89.1 ET)

**COMPOSICIÓN de la COMISIÓN NEGOCIADORA**

- Art.88.3 ET: número máximo de miembros
  - Ámbito empresarial: 13 miembros por banco.
  - Ámbito superior: 15 miembros por banco
- 88.2 ET: asesores: con voz, pero sin voto

**DEBER DE NEGOCIAR DE BUENA FE** en el curso de la negociación

**CAPACIDAD DECISORIA:**

- Acuerdos: Por mayoría de cada una de las representaciones (89.3 ET), es necesario que el banco social por mayoría y el banco económico por mayoría lo apruebe, es necesario por lo tanto la mayoría en ambos
- Podrán acudir a un mediador (89.4 ET)

Si se aprueba cumpliendo con los requisitos de legitimidad y cumpliendo todo esto lo que nacerá será un convenio colectivo estatuario, que nace con fuerza de norma y se aplica a todos.

## *Capítulo VII*

### **Dinámica del convenio colectivo**

**Vigencia temporal**

- El convenio colectivo tiene una **vigencia limitada** en el tiempo.
- **Duración:** art. 86.1 ET.
  - La que las partes establezcan (incluso distintos grupos de materias: salarios, ...)
- **Entrada en vigor:**
  - Cuando se publique oficialmente (normas jurídicas, 20 días publicación, regla general; 2.1 CC)
- ¿Puede entrar **en vigor más adelante**?
- Art. 90.4 ET: Fecha que acuerden las partes
- ¿Puede entrar en vigor **antes** de la publicación?
  - No, pero:
  - Posible aplicación **voluntaria** mientras se publica
  - Posible **retroactividad** del convenio (común en salarios). Entra en vigor cuando se publica, pero genera obligaciones relacionadas con un período anterior.
  - **Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos legitimados podrán negociar su revisión** (Art. 86.1 ET)

---

<sup>15</sup> banco social/económico (distinguir)

### duración y denuncia

**Denuncia:** declaración de voluntad de una de las partes negociadoras para poner fin a la vigencia del convenio una vez terminada la duración prevista.

- **Si no hay denuncia:**
  - Art. 86.2 ET: Se prorroga de año en año salvo pacto en contra.
- **Si hay denuncia:**
  1. Sobre la vigencia del convenio denunciado, se estará a lo previsto en el convenio.
  2. De no preverse nada, el contenido normativo se mantiene vigente durante el año de negociación. La renuncia a la huelga decae.
  3. De llegar a un acuerdo, rige el principio de modernidad, y el convenio anterior decae.
  4. De no llegar al acuerdo el convenio entra en ultraactividad hasta que se apruebe uno nuevo. Se prevé que las partes se sometan a soluciones de mediación o arbitraje.
  5. De no llegar el acuerdo la ultraactividad<sup>16</sup> se mantiene. Cabe la posibilidad de acuerdos parciales de adaptación de los contenidos prorrogados.

### Administración e interpretación del convenio

Las **COMISIONES PARITARIAS DEL CONVENIO (CONTENIDO MÍNIMO)** son las encargadas de la administración del convenio.

Interpretación “general” del Convenio (art. 91.1 ET) aclarar “puntos oscuros”, despejar ambigüedades. ACUDIR ANTES DE vía extrajudicial o judicial.

Estas comisiones tienen como interés resolver las discrepancias que ocurran sobre la interpretación del convenio.

La ampliación de la cobertura inicial del convenio: adhesión y extensión.

### Artículo 92. Adhesión y extensión.

1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o el órgano correspondiente de las comunidades autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en el artículo 87.2 y 3.

Son supuestos o procedimientos de ampliación del ámbito territorial o funcional de los convenios colectivos inicialmente pactado.

<sup>16</sup> La ultraactividad es ese espacio en el que la obligacional deja de tener eficacia temporalmente por ese periodo, mientras que el contenido normativo se mantiene, ocurre que lo normal es que el contenido obligacional de un convenio es la huelga, por lo que en este periodo

empieza a ser posible que estos sindicatos convoquen huelga.



## El control de legalidad del convenio (Ley Reguladora de la Jurisdicción Social)

- **Impugnación “de oficio”** DE L CONVENIO COLECTIVO POR LA Autoridad laboral, en cualquier momento.
- **Recurso de inaplicación** (impugnación indirecta);

A INSTANCIA DEL PARTICULAR AFECTADO : efectos de la sentencia se refieren al caso concreto.

- **“impugnación de convenio colectivo” (art. 163 y ss. LRJS.** A instancia de LOS SUJETOS COLECTIVOS (SINDICATOS/PATRONALES)

### Capítulo VIII

## Regulación en relación a las contratas y subcontratas.

### MUY ARTIFICIOSA Y OBJETO DE MUCHAS INTERPRETACIONES

**Supuesto que contempla:** Empresa principal (ej: la Universidad) contrata los servicios de la empresa auxiliar (ej. Limpieza) y lo que resuelve este artículo que convenio colectivo se aplica a los trabajadores de la empresa auxiliar que presta servicios en el centro de trabajo de la empresa principal.

Según el artículo, el de sector de la actividad contratada (ej. Sector de limpieza), salvo que hay un convenio de empresa de la empresa principal.

Art. 42. 6 ET:

*El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III.*

*No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.*

- Esta regulación (Reforma diciembre 2021) va dirigida a corregir la inseguridad que ocasionaba la contrata con **empresas llamadas multiservicios.**

## LECCIÓN VI

### EL CONFLICTO COLECTIVO

#### Conflicto colectivo laboral

Este se estudia mediante la RDLRT que es anterior a la CE por lo que ha de tenerse cuidado con las partes que se encuentren anuladas.

#### CONCEPTO DE CONFLICTO COLECTIVO:

Conflicto: discrepancia, controversia

Laboral: entre trabajadores y empresarios

Colectivo: el que afecta a un grupo abstracto de trabajadores caracterizado por una circunstancia objetiva, del que emana un interés genérico e indivisible.

- Distinguir conflictos individuales/plurales/colectivos. MEDIDAS DE CONFLICTO. Art. 37. 2 CE

“Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho...”.

**MEDIDAS:** Actos mediante los que...se exterioriza y expresa el conflicto y se pretende presionar para obtener un resultado favorable a la parte que ejerce las medidas (manifestaciones, boicot...huelga, cierre patronal)

#### CONCEPTO DE HUELGA

Medida de conflicto consistente en la suspensión del contrato de trabajo ejercida de modo colectivo y concertado.

Medida de presión para obtener un resultado favorable a la parte que ejerce las medidas (la validez de la huelga está regida por la proporcionalidad, pero teniendo claro que consiste en presionar, las medidas limitadoras de la huelga no pueden llevar a minorar o evitar el efecto de presión). Perjuicio económico empresarial/perjuicio patrimonial trabajador (pérdida salario)

Suspensión del contrato: cese temporal de las prestaciones principales de las partes (trabajo y salario).

“Titularidad individual, pero ejercicio colectivo”

- ☐ Trabajador: decisión individual de sumarse o no a la huelga (derecho subjetivo) (arts. 6.1 –no ext. ni sanción– y 6.4 –respeto al trabajo de los no huelguistas RDL 17/77).
- ☐ Colectivamente: convocatoria, la dirección y cese de huelga (art. 2.2d) LOLS y art. 15.c EBEP). **INTEGRA LA ACCION SINDICAL.**

## RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL Y LEGAL DE HUELGA

Reconocimiento expreso en:

### Textos internacionales

Carta Social Europea

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión europea (art. 28)

- ☐ Otros textos internacionales se concentran en el reconocimiento de la libertad sindical
- ☐ Ámbito interno

### Constitución española (art. 28.2):

“2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.”

Tendría que regularse por Ley Orgánica, pero en cambio **se regula en RDLRT 17/1977**.

- ☐ Interpretada básicamente STC 11/81: Constitucionalidad parcial, eliminado incisos y especificando interpretación adecuada
- ☐ Materia muy casuística: atender a la Jurisprudencia
- ☐ Para conocer si la huelga es legal o no, hay que acudir a los tribunales para impugnar el acto o decisión que ha tenido origen en la huelga, al hilo de la resolución se declara la huelga legal o ilegal

## TITULARIDAD DE LA HUELGA

### Trabajadores por cuenta ajena:

- ☐ Excluidos de los Estudiantes y trabajadores autónomos o empresarios

### Funcionarios:

- ☐ “Todos” (28.1 C.E.) frente a “trabajadores” (28.2 C.E.); por ello se cuestiona su alcance al colectivo de los funcionarios. No obstante:

--Doctrina mayoritaria mantiene que el vínculo con el contenido esencial L. Sindical de los funcionarios públicos conduce a su reconocimiento a los funcionarios públicos.

--Reconocimiento legal funcionarios: art. 15 c) Ley 7/2007 EBEP

- ☐ LOS FUNCIONARIOS QUE NO TIENEN DERECHO DE HUELGA SON que no pueden ejercer libertad sindical:
- ☐ ¿Jueces, Magistrados, Fiscales?
- ☐ Militares
- ☐ Guardias Civiles,
- ☐ Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

Hemos de entender que no se sabe bien si estos colectivos tienen o no derecho a la huelga por lo que si se nos pregunta si los funcionarios tienen derecho a la huelga, la respuesta es que si, mientras que, para jueces, magistrados y fiscales, la respuesta es que si pero que no se sabe salvo que haya alguna impugnación frente al CE por no permitirles la huelga.

## HUELGA ilegal ART. 11 RDLRT

### HUELGAS ILEGALES:

- RELACIONADAS CON LA MOTIVACIÓN DE LA HUELGA

28.2 Const “Para la defensa de sus intereses”

- ☐ Prohibición huelgas políticas: por motivos políticos ajenos al interés profesional (ecológicos, pacifistas, independentistas...)

No: las que defiendan intereses de la clase trabajadora (económicos, sociales, laborales)

- ☐ Prohibición huelgas de solidaridad: las que no afectan al interés profesional de quienes las promueva.
- ☐ Prohibición huelgas novatorias: tienen por objeto alterar lo pactado en convenio colectivo durante su vigencia (Paz laboral)

Son posibles las huelgas que plantean conflictos jurídicos relativos a un convenio colectivo de Aplicación e interpretación de una norma.

- ☐ Prohibición de las huelgas abusivas (SIGUIENTE TRANSPARENCIA)

•RELACIONADAS CON LAS EXIGENCIAS NORMATIVAS

ART. 11 d) RDRT: “Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real decreto Ley, o lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos”

## HUELGAS Y MEDIDAS DE CONFLICTO ABUSIVAS

HUELGA ABUSIVA: Es aquella en la que hay un desequilibrio entre los sacrificios recíprocos de las partes.

Presunción iuris tantum de que son abusivas (se admite prueba en contra) las siguientes modalidades (Art. 7.2 RD) :

- ☐ Huelgas rotatorias (los trabajadores se turnan en la cesación de prestación de servicios, provocando daño con menor pérdida de salario)
- ☐ Huelgas estratégicas (intencionalidad amplificadora: (se convocan solo a determinados trabajadores con puestos relevantes o claves)
- ☐ Huelgas de “celo o reglamento” (cumplimiento estricto de la normativa laboral)

Presunción de que no son abusivas (pero puede demostrarse lo contrario) las siguientes modalidades:

- ☐ Huelgas intermitentes: alternan períodos de trabajo y de cesación de servicios.

## CONVOCATORIA DE LA HUELGA (ART. 3 RDLRT) (REVISADO POR EL STC 11/1981)

Con carácter previo a la huelga: medios extrajudiciales de resolución de conflictos ante el SIMA OSER-CLA (CC.AA ANDALUZA). STC1/1981 (antes de huelga ha de darse la oportunidad de atender a las demandas de los huelguistas)

## CONVOCATORIA DE HUELGA. SUJETOS LEGITIMADOS:

- ☐ Trabajadores, por mayoría: “Huelga salvaje”
  - ☐ Art. 3.1 b ) RDRT. “Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, ~~afectados por el conflicto, cuando el veinticinco por ciento de la plantilla decida se someta a votación dicho acuerdo.~~ La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de ésta se hará constar en acta”

Declarado inconstitucional parcialmente por el TC en lo tachado.

- ☐ Representantes unitarios, por mayoría.
  - ☐ Art. 3.1 a) RDRT: a) Los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, ~~a la que habrán de asistir al menos el setenta y cinco por ciento de los representantes,~~ se levantará acta, que deberán firmar los asistentes”.

Declarado inconstitucional parcialmente por el TC: La exigencia de quorum de asistencia de al menos el 75% de los representantes

- ☐ Organizaciones sindicales (no aparece en la ley, pero la jurisprudencia los ha ido reconociendo):
  - ☐ En Dº Comparado suelen ser los únicos legitimados
  - ☐ No aparecen expresamente pero el TC lo reconoce como parte del contenido esencial de la Libertad Sindical.

## CONVOCATORIA DE LA HUELGA: FORMALIDADES (ART. 3.3 RDLRT)

- ☐ La declaración de la huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige acuerdo expreso

--encada centro de trabajo declarado inconstitucional (art.3.1RDLRT) puede ser de centro de trabajo, pero también general, sectorial: nacional, CC.AA, prov.

- ☐ Comunicación escrita a empresario ya la autoridad laboral

☐ **En huelga general o sectorial**, la exigencia es inconstitucional (Org. Empresarial)

- ☐ Contenido de la comunicación: objetivos, gestiones previas, fecha comienzo y composición Comité de Huelga.
- ☐ Duración: fecha de inicio y si es indefinida o temporal (día finalización)
- ☐ Preaviso de 5 días (10 para servicios públicos). Excepcionalmente dispensado por fuerza mayor estado de necesidad(STC11/1981): cargada de la prueba al convocante.

## DESARROLLO DE LA HUELGA

Necesidad de constituir Comité de Huelga: órgano en cargo de gestionarla huelga (Art. 3.3)

- ☐ Negociar salida al conflicto (arts. 5 y 8.2)
- ☐ Garantizar “servicios de mantenimiento” (art. 6.7): son los dirigidos a conservar las maquinarias e instalaciones con objeto de reanudar el proceso productivo con normalidad una vez haya finalizado la huelga, incluyendo la vigilancia del lugar de trabajo.
- ☐ Art. 5: máx. 12 miembros, trabajadores afectados.

Sustitución de trabajadores en huelga (Esquirolaje)

Prohibido con carácter general el esquirolaje externo (art. 6.5); según mantiene el TC también el interno.

Prohibición de la ocupación de centros de trabajo (art. 7.1): TC: Debe ser interpretada restrictivamente.

Publicidad:

- ☐ Obligada en caso de servicios públicos (art. 4)
- ☐ Libertad en los demás casos (art.6.6) de modo pacífico

Piquetes:

- ☐ Información
- ☐ Libertad de no hacer huelga (art.6.4)

Servicios de mantenimiento: Por acuerdo Comité de Huelga y empresario (Art. 6.7 Inconstitucional que el empresario designe unilateralmente los trabajadores). son los dirigidos a conservar las maquinarias e instalaciones con objeto de reanudar el proceso productivo con normalidad una vez haya finalizado la huelga, incluyendo la vigilancia del lugar de trabajo.

## REGULACIÓN SERVICIOS ESENCIALES E INTERÉS GENERAL

Huelgas en servicios esenciales de la comunidad: Satisfacción de bienes constitucionalmente protegidos (salud, justicia, transportes...)

- ☐ Exigencia Constitucional: Art. 28.2 y 37.2 CE
- ☐ Art. 10 párrafo. 2º RDLRT: “servicios públicos o inaplazable necesidad, especial gravedad”.

☐ “servicios mínimos” adoptados por decisión autoridad gubernativa (G de E o CCAA)→ Resolución Motivada. El número de efectivos no la designación concreta de los trabajadores que corresponde al empresario.

Art. 10 parr.1º RDRT: Finalización mediante arbitraje obligatorio: excepción.

La publicidad, el preaviso y el objetivo son distintos, la diferencia mayor es que quien señala los servicios mínimos es la administración y la empresa designa a estos trabajadores. Estas son las diferencias que tiene la huelga de servicios de interés general (servicios esenciales) con los privados.

## FINALIZACIÓN DE LA HUELGA

- ☐ Desistimiento de los trabajadores (por cualquier causa): convocantes o Comité de Huelga
- ☐ Acuerdo de fin de huelga (eficacia convenios colectivos): pero atendiendo a las reglas de legitimación para eficacia erga omnes
- ☐ Arbitraje obligatorio. Gobierno, excepcionalmente puede imponerlo si el árbitro es imparcial(10.1º RDLRT) Esto ha de justificarse para la situación (por ejemplo, en servicios esenciales):

- ☐ Diferencias irreconciliables
- ☐ Duración prolongada
- ☐ Perjuicio grave para la economía nacional

El esquirolaje externo es legal cuando la huelga es ilegal, eso lo ha de determinar la empresa (si se lleva luego eso al juzgado se dará la valoración de si lo que hizo fue correcto, y si la huelga era ilegal.

No se puede ordenar reanudación por la autoridad administrativa:

Es declarado inconstitucional (10.1º RDLRT): Se declara la inconstitucionalidad del párrafo 1, en cuanto faculta al Gobierno para imponer la reanudación del trabajo, pero no en cuanto le faculta para instituir un

arbitraje obligatorio, siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros por Sentencia del TC 11/1981, de 8 de abril.

### HUELGA LEGAL/ILEGAL (ART. 11 RDLRT)

La huelga puede resultar ilegal por diversos motivos:

- ☐ Por su objeto motivación (políticas, solidaridad –matización directamente del art. 11 RDLRT--, novatoria)
- ☐ Por resultar abusiva por la modalidad (rotatoria, estratégica o de celo son seguras; parciales e intermitentes, cuando se pruebe )
- ☐ Por contravenir el RDLRT (matices). Art. 11 d)
- ☐ Por contravenir lo pactado en convenio colectivo sobre resolución de conflictos. Art. 11 d)

La calificación de la huelga siempre corresponde al Juez y siempre a posteriori:

- ☐ El empresario actúa y sus decisiones pueden ser impugnadas.

### Hay Efectos distintos huelga legal/huelga ilegal

#### EFFECTOS DE LA HUELGA

- ☐ Legal (Art. 6.1, 6.2, 6.3 RDLRT):
  - Suspensión contrato, no hay obligación de trabajar ni pagar.
  - Alta especial SS. No se cotiza, pero está de alta. Esto es importante para luego recibir prestaciones.
  - Prohibición esquirolaje. Los tribunales permiten el esquirolaje externo dependiendo si este no limita la huelga se puede, pero en principio esta prohibido.
- ☐ Ilegal (Además de indemnización daños):
  - Subsiste obligación de trabajar. Despido o sanción. (Art. 16 y arts. 54 y 58 ET)
  - Doctrina gradualista → participación activa en la huelga ilegal.
  - No salarios si no trabaja. Descuento vacaciones.
  - Podría dar de baja en la SS
  - Desaparece prohibición de esquirolaje (art.6.5 y jurisprud.)

### CIERRE PATRONAL (LOCK-OUT). CONCEPTO Y CLASES

Cierre patronal: cierre temporal de la empresa supone la negativa del empresario a recibirla prestación de trabajo y a pagar el correspondiente salario en el marco de un conflicto. Procede de la Doctrina alemana de la "igualdad de armas" Polémica en España.

Modalidades:

- ☐ Cierre ofensivo: independiente de una huelga
- ☐ Cierre defensivo: responde a una huelga cuando tiene efectos o daños desproporcionados.

El cierre patronal siempre es defensivo y se defiende frente a una actuación de los trabajadores.

### EL CIERRE PATRONAL EN LA C.E (ART. 37.2)

Reconocimiento constitucional a las medidas de conflicto colectivo tanto los trabajadores como empresarios.

- ☐ La Medida CC empresarial es Cierre patronal: derecho no expreso (37.2 CE) frente al derecho de huelga (art. 28 CE) ☐ Ubicación distinta y protección diferente.

Valores constitucionales que pueden oponerse a él:

- ☐ Art. 35. Derecho al Trabajo.
- ☐ Art. 28. Derecho de huelga
- ☐ Jurisprudencia del TC: lo admite de manera muy restrictiva, con fundamento en "poder

Problema: ¿es realmente una medida de conflicto?

### REGULACIÓN LEGAL DEL CIERRE PATRONAL: ART 12 RDRT

Causas: Art. 12 RDLRT. Sólo defensivo y no todos

- ☐ A) Notorio peligro para las personas o cosas
- ☐ B) Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto
- ☐ C) Volumen de inasistencia impida gravemente el proceso normal de producción. Cfr. "Poder de policía".



☐ Formalidades: notificación autoridad laboral en las 12 horas siguientes (art.13 RDLRT).

☐ Duración: tiempo imprescindible en relación con causa (art. 13 RDLRT). Art. 14 RDLRT. Requerimiento autoridad laboral finalización

### **EFFECTOS DEL CIERRE PATRONAL**

☐ Cierre patronal legal: los mismos efectos de la huelga legal (suspensión, alta especial, no percepción de salario etc.). 12.2 RDLRT ☐ remite art.6. en sus apartados 1.2 y 3 RDRT.

☐ Cierre patronal ilegal:

☐ Obligación de pagar salario: arts. 15 RDLRT y 30 ET

LA REAPERTURA ORDENADA POR LA AUTORIDAD LABORAL dará lugar a infracción muy grave. 8.9 LLSOS.

Figura no muy utilizada en nuestro ordenamiento

### **MEDIDAS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS:**

## **AUTOCOMPOSICIÓN Y HETEROCOMPOSICIÓN**

Tipos de conflictos: de intereses o económicos y jurídicos/ individuales, colectivos y plurales

Conflictos colectivos se resuelven:

☐ Autocomposición: por las propias partes; NC, huelga, medidas conflicto.

☐ Heterocomposición: mediante la intervención de un tercero, sin necesidad de acudir a presión.

- Dirimientes/no dirimientes (arbitraje, judicial/mediación, conciliación)
- Jurisdiccionales/no jurisdiccionales
- Voluntarios/obligatorios
- Creados por: norma estatal/autonomía colectiva

- Evitan: El **recurso a la acción judicial** (rigidez, lentitud, costes) y el **recurso a las medidas de conflicto** (huelga), el **bloqueo de las negociaciones**.

### **MEDIOS EXTRAJUDICIALES: CONCEPTOS BÁSICOS<sup>17</sup>**

☐ Conciliación: Contexto favorable para la negociación de las partes, evitar ruptura; no propone soluciones (rígido, en desuso)

☐ Mediación: El mediador colabora en la negociación, acercando posturas. Soluciones no vinculantes

☐ Arbitraje: el árbitro emite un "laudo" cuyo cumplimiento es obligado (dirimente). Poco usado, pero a veces útil

### **PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES ÓRGANOS PÚBLICOS**

☐ Procedimiento administrativo de conflicto colectivo de trabajo (arts. 17 y ss. RDLRT)

☐ Servicios administrativos de mediación, arbitraje, conciliación (servicios autonómicos de MAC,) [órgano técnico, no político]

☐ Arbitrajes con carácter general son voluntarios con ciertas excepciones: obligatorios para determinados supuestos: con carácter excepcional en la huelga (art. 10 RDLRT); modificación de condiciones pactadas en CC (art. 86.3 ET); y en procedimiento electoral (art. 76 ET).

☐ La Inspección de Trabajo entre sus funciones se encuentra la mediación en conflictos laborales.

### **PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES ÓRGANOS PRODUCTO AUTONOMÍA COL.**

☐ Papel de las Comisiones Paritarias

☐ Medios privados ad-hoc en convenios de empresa o sector

☐ Acuerdos sobre resolución extrajudicial (art.83.3 ET): Importancia creciente. Cuentan con financiación pública y no órganos de la Administración Pública. Para los conflictos colectivo se individuales previstos por el Acuerdo.

<sup>17</sup> Todos los títulos de estos son ejecutivos la diferencia es que el árbitro decide cual es la solución más viable y

la propone y en los otros dos, pero el acuerdo es un título ejecutivo.

- ☐ Acuerdos autonómicos (SERCLA en Andalucía)
- ☐ V ASEC: Sistema Inter confederal de Mediación, Arbitraje y Conciliación (estatal) (BOE 23 de febrero). Da origen al SIMA. DENUNCIADO JUNIO DE 2016, PERO PRORROGADO HASTA NUEVO ACUERDO

### MEDIOS EXTRAJUDICIALES: REGÍMENES PREVISTOS EN ACUERDOS

- ☐ Incompatible con huelga
- ☐ Objeto:(general)
  - ☐ Conflictos jurídicos (trámite preprocesal)
  - ☐ Previo a convocatoria de huelga
  - ☐ Bloqueo negociación
  - ☐ Determinación servicios de mantenimiento
  - ☐ Desacuerdos en períodos de consultas
- ☐ Obligatoriedad
  - ☐ Trámite previo en conflictos jurídicos
  - ☐ ASEC: si hay adhesión de empresas o sectores
  - ☐ ASEC: mediación obligatoria si una de las partes la pide (e.g., huelga)
  - ☐ Arbitraje: de común acuerdo

### EFFECTOS DEL ACUERDO/LAUDO

- Conciliación / mediación → avenencia/sin acuerdo
- El valor del acuerdo o laudo será el de los convenios colectivos estatutarios (art. 91, parr 3º ET) siempre que tengan legitimación suficiente los sujetos que lo hayan previsto
- Impugnación de convenios (arts. 163 y ss. LJS) ilegalidad o lesividad.
- Impugnación del laudo. Art. 91, párrafo 4
  - Ultra vires (puntos no sometidos a su decisión)
  - Incumplimiento formalidades (e.g., audiencia)
  - Ilegalidad y lesividad (causas impugnación convenios)
  - Procedimiento de impugnación de convenios

## EL PROCESO JUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Proceso especial regulado en los arts. 153 a 162 LJS (ley 36/2011, de 10 de octubre, de la jurisdicción social)

- ☐ Objeto: Conflictos colectivos (intereses de un grupo genérico de t/dores) y jurídicos sobre la aplicación o interpretación de norma estatal pactada o práctica empresa.
- ☐ Obligatorio intento de conciliación previa (servicios administrativos, procedimiento administrativo, procedimiento convencional)
- ☐ Legitimación activa (empresario/R.U o sindicatos/Org empresas cuyo ámbito se corresponda o sea mayor). Iniciación autoridad laboral en administrativo.
- ☐ Tramitación preferente
- ☐ Sentencia "normativa" (valor erga omnes, incorporado)

## LECCIÓN IX

## EL CONTROL DE LA NORMATIVA LABORAL

### I. La Administración Laboral: organización y funciones

La Administración laboral es el conjunto de servicios y actividades de la administración pública referido a la políticas sociales, de relaciones laborales y de empleo.

Administración especializada; sometida a los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con pleno sometimiento a la ley y al derecho (art. 103.1 CE)

#### FUNCIONES más relevantes:

DE REGISTRO (depósitos y registros de convenios colectivos; contratos)

DE AUTORIZACIÓN (menores de 16 años; trabajadores extranjeros)

DE VIGILANCIA Y CONTROL DE LA NORMATIVA LABORAL (inspección y sanción)

DE ACTUACIONES DE CONFLICTO COLECTIVOS

CONTROL DE LEGALIDAD DE CONVENIOS COLECTIVOS

EXTENSIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

NOMBRAMIENTO DE ARBITROS EN MATERIA ELECTORAL

EXPEDICIÓN DE CERTIFICACIONES SOBRE LA REPRESENTATIVIDAD DE UN SINDICATO

EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD: Requerimientos al empresario y orden de paralización de actividad

### I.1. La Administración laboral del Estado

#### NIVELES:

➤ ADMINISTRACIÓN CENTRAL: MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Y MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

➤ ADMINISTRACIÓN PERIFÉRICA: descentralización administrativa

—Administración en la provincia: a cargo del Director provincial de Trabajo

—Administración del Estado en cada CC.AA: a cargo del Delegado del Gobierno. Competencias en materias no transferidas (Empleo, INEM, Seguridad Social...).

➤ ORGANISMOS AUTÓNOMOS: gestionan servicios públicos con personalidad pública, cuentan con autonomía en la gestión y tienen patrimonio y tesorería propia.

—INSTITUTO DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT)

—INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO (INEM)

—FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

—INSTITUTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (INSS)

—FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

➤ ORGANISMOS CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: CONSULTIVO DEL GOBIERNO EN MATERIA SOCIO ECONÓMICA EN PROYECTOS DE LEY (CES)

❖ PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL DE LAS REPRESENTACIONES INSTITUCIONALES (SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS Y PATRONAL MÁS REPRESENTATIVA) EN MUCHO DE ESTOS ORGANISMOS Y ÓRGANOS DE LA ADM. ESTATAL (ART. 129.1 C E)

1.2. ADMINISTRACIÓN LABORAL DE LAS CC.AA.  
competencia en ejecución de la legislación laboral (art. 149.7 CE)

➤ **CONSEJERÍA DE TRABAJO**

➤ **DESCENTRALIZACIÓN:**

--**DIRECCIONES PROVINCIALES**

--**ORGANISMOS AUTÓNOMOS** (en muchos de ellos tienen participación los representantes de los trabajadores y empresarios, es decir, los agentes sociales)

• Consejo de Relaciones Laborales (órgano que potencia el diálogo social), entre otros...

➤ **ÓRGANOS:** En muchos de ellos tienen presencia los representantes de los trabajadores o interlocutores sociales, es decir, los sindicatos más representativos y la patronal más representativa.

• Consejo Económico y Social: órgano consultivo en relación a los proyectos de ley en la CC.AA.

✦ Participación institucional de los representantes profesionales los sindicatos más representativos y la patronal más representativa a nivel de CC.AA.

**Trámite que se sigue tras la actuación de la inspección realizando la propuesta de infracción o de liquidación**

EL INSPECTOR DE TRABAJO REALIZA UNA PROPUESTA DE SANCIÓN PERO NO RESUELVE NI IMPONE.

b) Se da traslado de la propuesta a la autoridad laboral correspondiente y se abre un procedimiento administrativo.

b) La autoridad laboral ha de dictar **resolución administrativa** tras la propuesta de resolución de la Inspección de Trabajo que podrá ser objeto de recurso de alzada en la vía administrativa. Agotada a la vía administrativa se podrá ejercitar la acción en vía judicial ante orden el orden jurisdiccional social por la modalidad procesal (arts. 151 y 152 LRJS).

c) La cuantía de las sanciones pecuniarias depende de la materia sobre la que versa la infracción (muy grave, grave y leve conforme a la LISOS), la calificación de la misma y la graduación aplicada CONFORME A LA LISOS.

## Capítulo IX

# TUTELA JURISDICCIONAL EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES

II.1 UNIDAD JURISDICCIONAL Y ORGANIZACIÓN  
FUNCIONAL ESPECIALIZADA Art. 117.3 CE Y ART. 3.1 LOPI

La **ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN** RESPONDE A LA ESPECIALIZACIÓN JURISDICCIONAL.

• LA LOPI: 4 ORDENES Y COMPETENCIAS; ENTRE ELLOS EL ORDEN SOCIAL (ART. 9.5): "Los del orden jurisdiccional social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la **rama social del derecho**, tanto en **conflictos individuales como colectivos**, así como **las reclamaciones en materia de Seguridad Social o contra el Estado cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral**".

• ELLO IMPLICA LA EXISTENCIA DE ÓRGANOS ESPECIALIZADOS (LOPI 6/1985, 1 julio y L 38/1998, 28 de diciembre de Demarcación y Planta Judicial).

--NORMAS ESPECIALIZADAS: LRJS 36/2011, 10 de octubre.

### a) Estructura orgánica y organizativa

• **ORGÁNICAMENTE:**

FUNCIONARIOS DEL CUERPO DEL ESTADO (MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL): Inspectores de Trabajo y Subinspectores Empleo, Seguridad Social o Seguridad y Salud.

--salvo en Cataluña y el País Vasco por Acuerdos de Traspaso-- aunque funcionalmente depende de las CCAA.

• **ORGANIZATIVAMENTE:**

--AMBITO NACIONAL: DIRECCION GENERAL

--AMBITO CCAA: DIRECCION TERRITORIAL

--AMBITO PROVINCIAL

JEFE INSPECCION

UNIDADES ESPECIALIZA (entre otras, UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL)

JEFES DE EQUIPO

### b) Ámbito funcional de la IT

• Función de velar por el cumplimiento de la Ley (sentido amplio) en materia Laboral, Prevención de Riesgos Laborales, Empleo, Seguridad Social, Migraciones y trabajo de extranjero y Obstrucción.

• Actúan de oficio (buzón informativo), a instancia de parte (denuncia) o por petición de otros órganos (judiciales...)

• Funciones sancionadoras o represivas: **ACTAS DE INFRACCION** (el IT no impone la sanción la propone a la autoridad laboral competente) conforme a **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social(LISOS)**

• Función recaudatoria: **ACTAS DE LIQUIDACION** (en relación a las cuotas de Seguridad Social impagadas)

• Asistencia técnica a organismos, empresas, trabajadores..

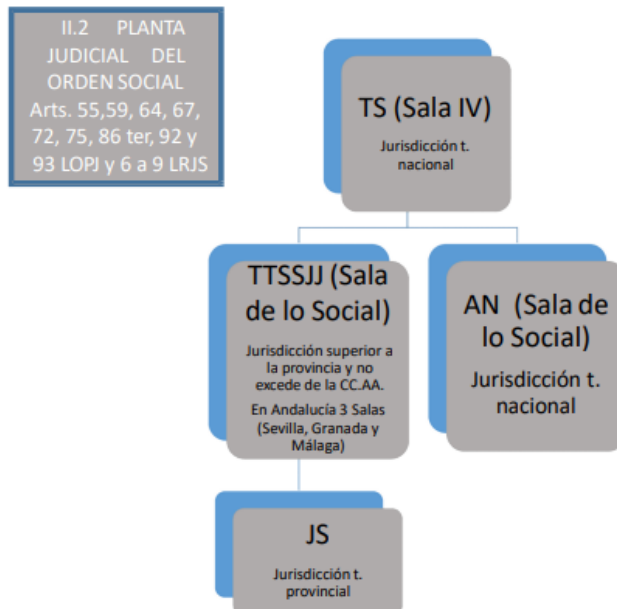
• Arbitraje, conciliación y mediación.

• Análisis y revisión de Convenios Colectivos

• Colaboración y coordinación con organismos ad hoc

Actúan preventivamente mediante Requerimientos o advertencias y Paralizaciones de la actividad

✦ **PRESUNCIÓN DE CERTEZA (IURIS TANTUM) DE LOS HECHOS CONSTANTADOS POR EL IT**



**II.3. COMPETENCIAS OBJETIVA o material**

(Arts. 1, 2 y 3 LRJS)

**ART. 1:** Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, incluyendo aquellas que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, así como de las impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones públicas realizadas en el ejercicio de sus potestades y funciones sobre las anteriores materias.

- **Tantos conflictos individuales como colectivos.**
- **El ejercicio de la acción lo tienen los sujetos legitimados.**
- **En el proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas se contempla la coadyugancia de los sindicatos cuando el trabajador ejerce la acción (art. 177.2 LJS)**
- **Se contempla la justicia gratuita en la instancia**

**II.4 COMPETENCIA FUNCIONAL** (competencia del órgano judicial en instancia o/y en recurso)  
(ART. 4 LRJS)

### REPARTO DE MATERIAS ENTRE LOS DISTINTOS ÓRGANOS Y DE CONOCIMIENTO EN LA INSTANCIA Y EN VÍA DE RECURSO CONFORME A LA LRJS

- **Los Juzgados de lo Social, la Audiencia Nacional conocen en la instancia de las materias**
- **Los Tribunales Superiores de Justicia conocen en instancia y en vía de recursos (R. SUPPLICACIÓN)**
- **El Tribunal Supremo conoce en vía de recursos (R. CASACIÓN Y R. CASACION DE DOCTRINA)**

#### • Proceso de impugnación de convenios colectivos (ART. 163 Y SS LRJS)

- ✓ **Objeto:** La impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros
- ✓ **Legitimación:** si la impugnación se fundamenta en la **ilegalidad**, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas su respectivo ámbito; Si el motivo de la impugnación fuera la **lesividad**, a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado. No se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.
- **De las impugnaciones relativas a los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o a su modificación (ART. 167 Y SS LRJS)**
- ✓ **Objeto:** Impugnar la resolución administrativa denegatoria de la denegación del depósito y de las asociaciones patronales
- ✓ **LEGITIMACIÓN:** Los promotores de los sindicatos de trabajadores en fase de constitución, y los firmantes del acta de constitución de los mismos en el caso de la estatutos sindicales; en el caso de las asociaciones patronales, éstas.
- **Modalidad procesal sobre impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social (art. 151 y ss LRJS)**
- ✓ **Objeto:** Impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social
- ✓ **LEGITIMACIÓN:** los destinatarios del acto o resolución impugnada o quienes ostenten derechos o intereses legítimos en su revocación o anulación. Deberá acreditarse, en su caso, el agotamiento de la vía administrativa en la forma y plazos que correspondan según la normativa aplicable a la Administración autora del acto.

**II.8 Principales novedades introducidas**

Ley 36/2011 de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social en materia de competencia

- Se unifica y concentra en el orden social todas las materias laborales y de protección social, entre ellas la impugnación de actos administrativos en materia laboral, incluidas las sanciones, Seguridad Social, etc., a excepción de los actos administrativos de gestión recaudatoria de la Seguridad Social (art. 2b).
- En materia de accidentes de trabajo se atribuye la competencia integral sobre las acciones resarcitorias derivadas de los mismos, incluida la acción directa contra la aseguradora.
- Se concentran las acciones basadas en el incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incluidas las de los funcionarios (art. 2 e).

**II.5 Principios del proceso social. Art 74 LRJS.**

- Los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social y los secretarios judiciales interpretarán y aplicarán las normas reguladoras del proceso social ordinario según los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad.
- Estos principios indicados en el apartado orientarán la interpretación y aplicación de las normas procesales propias de las modalidades procesales reguladas en la presente Ley.
- Se trata de un proceso donde la exposición oral de las posiciones de las partes en presencia judicial y la inmediatez de la resolución judicial se convierten en el centro en torno al que gira toda la regulación del proceso laboral.
- Proceso de instancia única con recursos extraordinarios (limitadas las resoluciones judiciales impugnables y las causas de impugnación): recurso de casación y recurso de suplicación (no confundirlo con el recurso de suplica que rige en la LEC)
- La LRJS PREVE EL PROCESO ORDINARIO (RESIDUAL EN EL CONOCIMIENTO DE LOS CONFLICTOS) Y MODALIDADES PROCESALES (PARA CONCRETOS CONFLICTOS)

**II.7 PROCESOS EN CONEXIÓN CON LOS DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

#### • Proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas (ART. 177 Y SS LRJS)

- ✓ **OBJETO:** Lesión de un derecho fundamental o libertad pública.
- ✓ **LEGITIMACIÓN:** Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio.
- **Proceso de conflicto colectivo (arts. 153 y ss LRJS)**
- ✓ **OBJETO:** se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, así como la impugnación de convenios extraestatutarios y pactos o acuerdos de empresa que afecten colectivamente (menos despido colectivo)
- ✓ **LEGITIMACIÓN:** Los sindicatos y representación unitaria y asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.



## INDICE ANALITICO

### A

#### A NIVEL DE CCAA

Sindicato mas representativo 24

#### A NIVEL ESTATAL

(Art. 6.2 LOLS

Sindicato mas representativo 24

#### AUTONOMO

ECONOMICAMENTE DEPENDIENTE 7

### C

#### CIERRE PATRONAL

43

#### complementariedad

principio 18

#### Concurrencia conflictiva de normas 18

#### condición más beneficiosa

principio 18

### D

#### Dialogo social bipartito 4

#### Dualidad 3

### E

Empleador 10

#### Empresario

En esta materia, empresario=empleador 10

#### especialidad

principio 18

#### ex novo

principio 18

### I

#### in dubio pro operario

principio 18

#### indisponibilidad

principio 18

#### irrenunciabilidad de derechos 16

### ius solis

principio 18

### J

#### jerarquía normativa

principio 18

### M

Mapa de la Negociación Colectiva. Ministerio de Trabajo y Economía Social (mites.gob.es)

es un enlace al buscador de convenios 14

#### MAYOR REPRESENTATIVIDAD POR IRRADIACIÓN (Art. 6.2, b) y 7.1 LOLS

Sindicato mas representativo 24

#### modernidad

principio 18

### N

#### norma más favorable

principio 18

### O

OIT

organización internacional 17

### P

#### primacía

principio 18

proindiviso 10

### R

#### reserva normativa

principio 18

### S

#### supletoriedad

principio 18

### T

trabajador 5