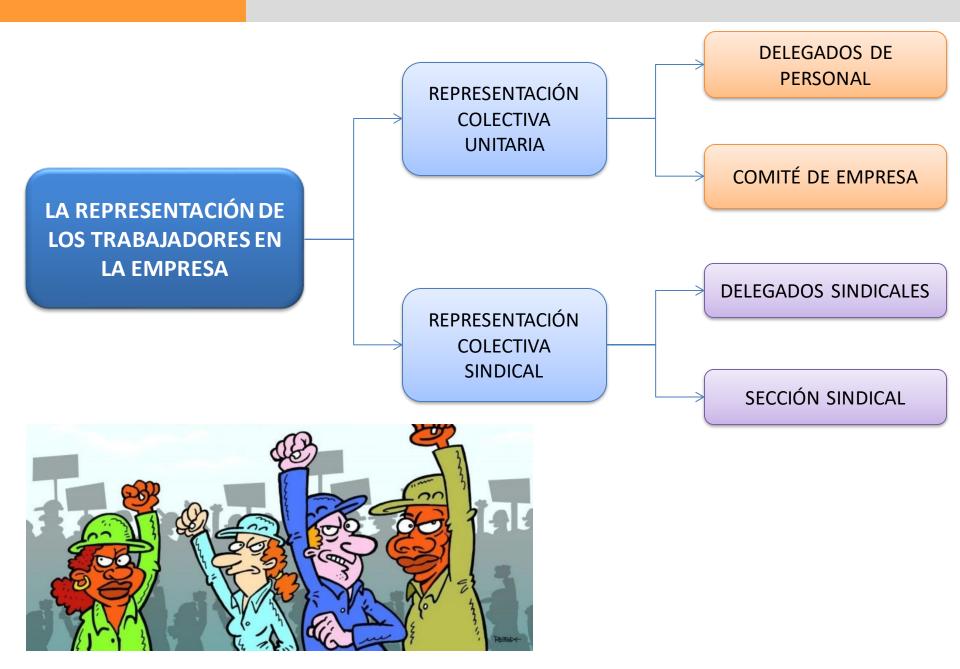


Formación y orientación laboral.
Fundamentos

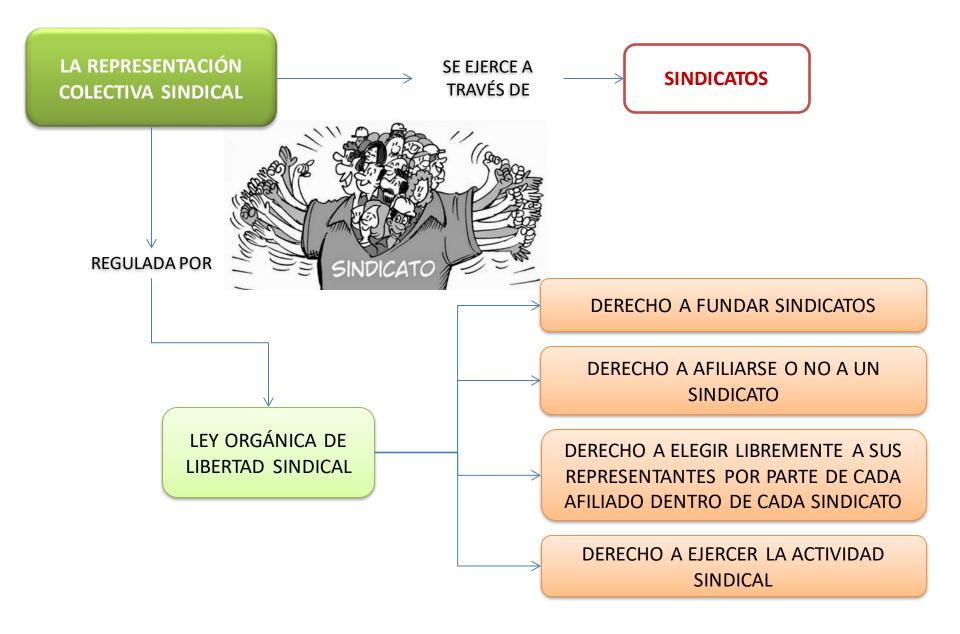
UNIDAD 5

LA PARTICIPACIÓN DE LOS
TRABAJADORES EN LA
EMPRESA. EL TRABAJO EN
EQUIPO Y LOS CONFLICTOS
LABORALES

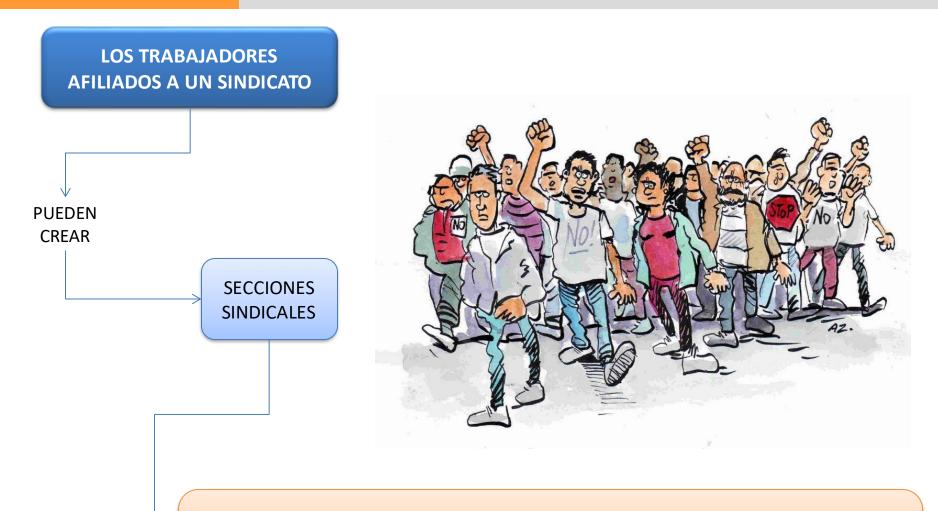
LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA



LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA SINDICAL



LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA: LA SECCIÓN SINDICAL



LAS SECCIONES SINDICALES EN EMPRESAS CON MÁS DE 250 TRABAJADORES Y QUE PERTENEZCAN A UN SINDICATO QUE TENGA AL MENOS UN REPRESENTANTE EN EL COMITÉ DE EMPRESA, ESTARÁN REPRESENTADAS POR DELEGADOS SINDICALES

LOS DELEGADOS SINDICALES



LOS DELEGADOS
SINDICALES





REPRESENTAN A UN
DETERMINADO SINDICATO
EN UNA EMPRESA O
CENTRO DE TRABAJO.
SON ELEGIDOS POR LAS
SECCIONES SINDICALES



LAS MISMAS GARANTÍAS QUE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA





GARANTÍAS

TENER ACCESO A LA MISMA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN QUE LA EMPRESA PONGA A DISPOSICIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA



ASISTIR A LAS REUNIONES DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DE LOS ÓRGANOS INTERNOS DE LA EMPRESA EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE



SER OÍDOS POR LA EMPRESA PREVIAMENTE A LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE CARÁCTER COLECTIVO QUE AFECTEN A LOS TRABAJADORES Y ESPECIALMENTE EN LOS DESPIDOS Y SANCIONES

LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA UNITARIA

REPRESENTACIÓN COLECTIVA UNITARIA

DELEGADOS DE PERSONAL

LOS DELEGADOS DE PERSONAL SON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS O CENTROS DE TRABAJO QUE TENGAN MENOS DE 50 TRABAJADORES.



COMITÉ DE EMPRESA

EL COMITÉ DE EMPRESA ES UN ÓRGANO DE EMPRESAS O CENTROS DE TRABAJO CON 50 O MÁS TRABAJADORES





EL NÚMERO DE MIEMBROS DEPENDERÁ DEL NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO

LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA UNITARIA: COMPETENCIAS

COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

RECIBIR INFORMACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN ECONÓMICA DE LA EMPRESA, LAS NUEVAS CONTRATACIONES, EL ABSENTISMO LABORAL, LOS ÍNDICES DE ACCIDENTES DE TRABAJO, ETC.

SER CONSULTADOS SOBRE ASUNTOS COMO REESTRUCTURACIONES DE PLANTILLA, REDUCCIONES DE JORNADA, TRASLADOS, ETC.

COLABORAR CON LA EMPRESA EN LA APLICACIÓN DE MEDIDAS PARA EL MANTENIMIENTO O MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD RECIBIR INFORMACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

INFORMAR A SUS REPRESENTADOS DE TODOS AQUELLOS ASUNTOS QUE PUEDAN AFECTAR A LAS RELACIONES LABORALES.

PARTICIPAR COMO SE ESTABLEZCA EN CONVENIO COLECTIVO EN LA GESTIÓN DE LAS OBRAS SOCIALES A FAVOR DE LOS TRABAJADORES O DE SUS FAMILIARES.

VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LABORAL Y DE SEGURIDAD E HIGIENE

LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA UNITARIA: GARANTÍAS

GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL Y MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA

EN CASO DE SER SANCIONADOS POR FALTAS GRAVES O MUY GRAVES, DEBERÁ ABRIRSE UN EXPEDIENTE CONTRADICTORIO.

PRIORIDAD PARA PERMANECER EN LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO RESPECTO AL RESTO DE TRABAJADORES EN LOS SUPUESTOS DE EXTINCIÓN O SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS TECNOLÓGICAS O ECONÓMICAS Y EN LOS TRASLADOS.

NO SER DESPEDIDOS NI SANCIONADOS POR EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES DURANTE SU MANDATO NI DENTRO DEL AÑO SIGUIENTE A LA FINALIZACIÓN DEL MISMO. NO SUFRIR DISCRIMINACIÓN POR SER DELEGADO O MIEMBRO DEL COMITÉ EN LO QUE A PROMOCIÓN ECONÓMICA O PROFESIONAL SE REFIERE.

DISPONER DE UN NÚMERO DE HORAS MENSUALES RETRIBUIDAS PARA EJERCER SUS FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN.

EN CASO DE DESPIDO IMPROCEDENTE, SON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, Y NO EL EMPRESARIO, DECIDIRÁN ENTRE VOLVER A LA EMPRESA O SER INDEMNIZADOS.

TIENEN DERECHO A EXPRESAR LIBREMENTE SUS OPINIONES EN EL ÁMBITO DE LA REPRESENTACIÓN.

¿Todavía no estás convencido de la enorme importancia de la representación de trabajadores y asociaciones que defiendan los derechos laborales?

Te invitamos a que visualices este vídeo para conocer cuáles eran las condiciones de trabajo cuando los trabajadores no tenían representación alguna en las empresas y nadie defendía sus intereses ni sus derechos laborales. Observa este emocionante vídeo sobre las condiciones de vida y de trabajo en el siglo XIX.





EL CONVENIO COLECTIVO: ¿PARTICIPAN LOS TRABAJADORES EN LA ELABORACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS?

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

→ ART. 37.1 CE

«LA LEY GARANTIZARÁ EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LOS EMPRESARIOS, ASÍ COMO LA FUERZA VINCULANTE DEL CONVENIO COLECTIVO».

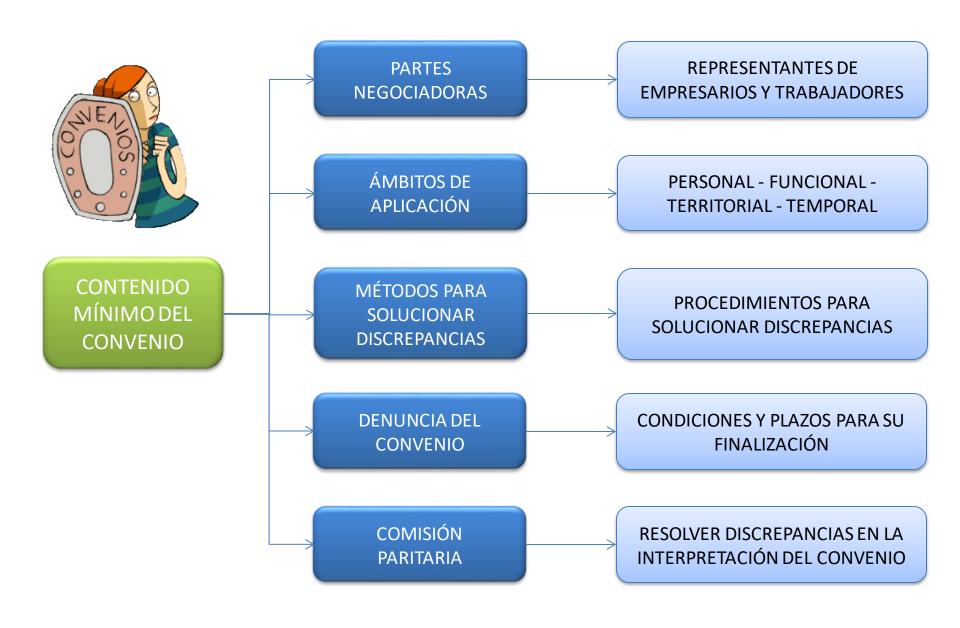
CONVENIO COLECTIVO ES UN ACUERDO SUSCRITO POR REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LA EMPRESA PARA FIJAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DENTRO DE SU ÁMBITO.

OBLIGA A EMPRESARIOS Y TRABAJADORES INCLUIDOS DENTRO DE SU CAMPO DE APLICACIÓN Y DURANTE SU VIGENCIA.

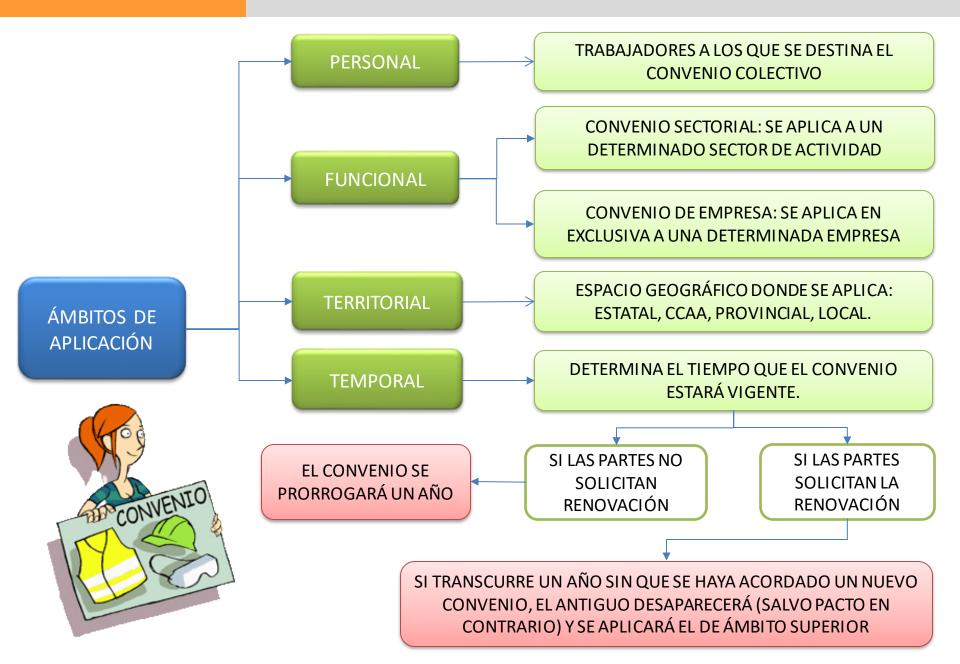
LAS EMPRESAS POR CAUSAS OBJETIVAS PUEDEN MODIFICAR ALGUNAS CONDICIONES DEL CONVENIO: JORNADA, HORARIOS, SALARIOS, ETC.

SI NO HAY ACUERDO CON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES SE ACUDE A LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO Y AL ARBITRAJE

EL CONVENIO COLECTIVO: CONTENIDO MÍNIMO



EL CONVENIO COLECTIVO: ÁMBITOS DE APLICACIÓN



Paraninfo

¿ES EL TRABAJO EN EQUIPO UNA FORMA ACTIVA DE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA? DIFERENCIAS ENTRE EQUIPOS Y GRUPOS



VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TRABAJO EN EQUIPO



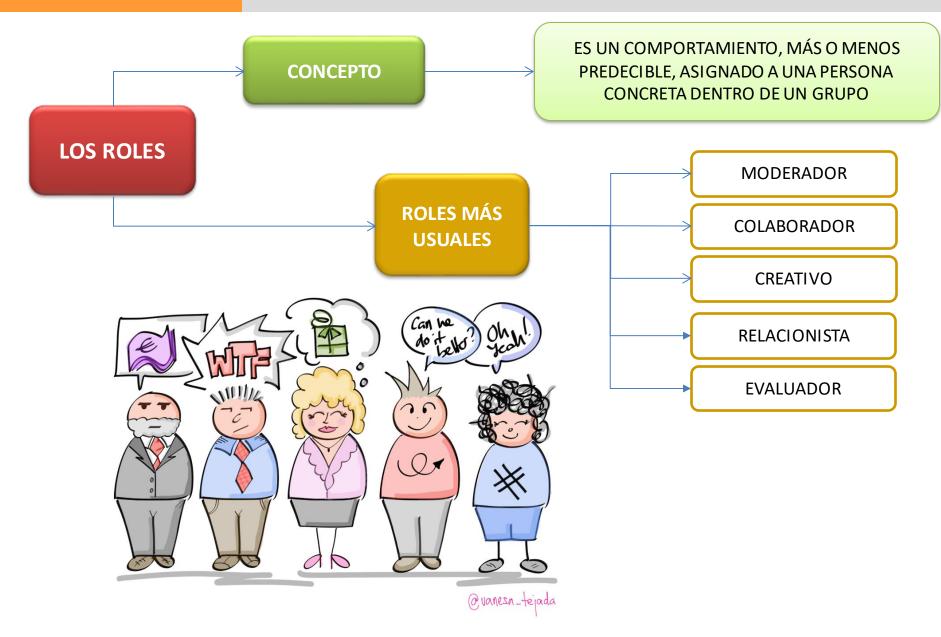
EQUIPO DE TRABAJO EFICAZ

OBJETIVO EQUIPO EFICAZ CARACTERÍSTICAS DIFERENCIADORAS

COORDINAR DE MANERA ÓPTIMA EL ESFUERZO DE SUS COMPONENTES PARA OBTENER EL MÁXIMO RENDIMIENTO

- MARCA OBJETIVOS COMUNES.
- TIENE PENSAMIENTO POSITIVO.
- DISPONE DE MEDIOS HUMANOS Y TÉCNICOS SUFICIENTES.
- COMUNICACIÓN ABIERTA.
- ES FLEXIBLE.
- TIENEN NORMAS CLARAS Y ACEPTADAS POR TODOS.
- LÍDER CAPAZ DE RESOLVER CONFLICTOS.
- COLABORACIÓN CONSTANTE ENTRE SUS MIEMBROS.
- MUESTRAN RECONOCIMIENTO Y APRECIO.
- EVALUACIÓN PERIÓDICA.

EQUIPOS DE TRABAJO



Paraninfo

TÉCNICAS COMUNICATIVAS PARA LA MEJORA DE LA COMUNICACIÓN: LA ASERTIVIDAD

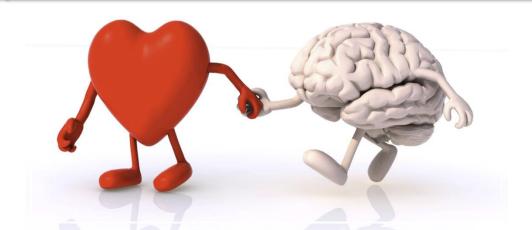
TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO **ESCUCHA ACTIVA**: Escuchar no solo lo que se dice directamente, sino también los sentimientos y las ideas que subyacen a lo que se está diciendo.

ASERTIVIDAD: Defender los intereses propios respetando la forma de pensar y sentir de la otra persona.

ELIMINAR BARRERAS EN LA COMUNICACIÓN: personales, físicas y semánticas.

INTELIGENCIA EMOCIONAL: Capacidad humana de sentir, entender, controlar y modificar estados emocionales en uno mismo y en los demás.

EMPATÍA: Capacidad de ponerse en el lugar de otra persona para intentar entender lo que se siente, pero sin perder la propia identidad.



Profundizamos... La importancia de la escucha activa

A través de este vídeo podrás profundizar sobre los aspectos, ventajas, importancia y métodos para llevar a cabo una escucha activa real y eficaz.





¿Todavía no sabes como reaccionas? ¿Eres agresivo, pasivo o asertivo?

Te invitamos a visualizar este vídeo que te ayudará a entender mejor las ventajas e importancia de la asertividad y a reflexionar sobre tus conductas: ¿eres agresivo, pasivo o asertivo? ¡Seamos asertivos!





Sabías que... se puede entrenar igual nuestra mente y nuestras emociones de la misma manera que cuidamos nuestro cuerpo

Te invitamos a visualizar este excepcional y magistral vídeo sobre inteligencia emocional que nos enseña a entrenar y adquirir nuevos hábitos mentales y emocionales positivos que te hacen sentir bien. Aprende a gestionar tus emociones, aumenta tu inteligencia emocional.



Paraninfo

EL CONFLICTO COLECTIVO



EL CONFLICTO COLECTIVO



EL CONFLICTO COLECTIVO: LA HUELGA





EL CONTRATO DE TRABAJO QUEDA SUSPENDIDO, POR LO QUE EL EMPLEADO NO TRABAJA Y NO COBRA EL SALARIO, NI LA PARTE PROPORCIONAL DE LAS PAGAS EXTRA, NI DE LOS DESCANSOS SEMANALES, NI DE LOS FESTIVOS.



SE SUSPENDE LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR A LA SEGURIDAD SOCIAL



DURANTE LA HUELGA NO SE TIENE DERECHO A PRESTACIÓN ECONÓMICA POR LA INCAPACIDAD TEMPORAL QUE SE INICIE DURANTE LA HUELGA, NI A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.



EL EMPRESARIO NO PUEDE SANCIONAR NI SUSTITUIR A LOS TRABAJADORES QUE ESTÉN EN HUELGA.



LOS DÍAS DE HUELGA NO PUEDEN SER DESCONTADOS DE LAS VACACIONES.



DEBE RESPETARSE LA LIBERTAD DE TRABAJO DE QUIENES NO QUIERAN SUMARSE A LA HUELGA.



CUANDO LA HUELGA ES ILEGAL, SU EJERCICIO PUEDE OCASIONAR SANCIONES PARA LOS TRABAJADORES, DESDE LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS HASTA EL DESPIDO.

HUELGAS ILEGALES



LA HUELGA: PROCEDIMIENTO

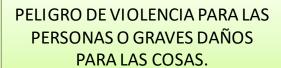


EL CIERRE PATRONAL

EL CIERRE PATRONAL



CAUSAS LEGALES



OCUPACIÓN ILEGAL DEL CENTRO
DE TRABAJO O SUS
DEPENDENCIAS, O PELIGRO
CIERTO DE QUE SE PRODUZCAN.

INASISTENCIA O
IRREGULARIDADES EN EL
TRABAJO QUE IMPIDAN
GRAVEMENTE EL PROCESO DE
PRODUCCIÓN



EL EMPRESARIO QUE PROCEDA AL CIERRE DE SU CENTRO DE TRABAJO DEBERÁ COMUNICARLO A LA AUTORIDAD LABORAL EN LAS 12 HORAS SIGUIENTES DE HABERLO REALIZADO.



LA REAPERTURA DEL CENTRO DE TRABAJO SE EFECTUARÁ, UNA VEZ EXTINGUIDAS LAS CAUSAS QUE MOTIVARON EL CIERRE, A INICIATIVA DEL PROPIO EMPRESARIO, DE LOS TRABAJADORES O POR REQUERIMIENTO DE LA AUTORIDAD LABORAL.



DURANTE EL CIERRE PATRONAL, EL CONTRATO DE TRABAJO ESTÁ SUSPENDIDO, NO TENIENDO EL TRABAJADOR DERECHO AL SALARIO.



COMO EN EL CASO DE LA HUELGA, EL TRABAJADOR NO TENDRÁ DERECHO A PRESTACIÓN ECONÓMICA POR INCAPACIDAD TEMPORAL QUE SE INICIE DURANTE EL CIERRE.



TAMPOCO TENDRÁ DERECHO A PRESTACIÓN POR DESEMPLEO MIENTRAS DURE EL CIERRE.

¿DE QUÉ MODO SE PUEDEN RESOLVER LOS CONFLICTOS LABORALES?



PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIALES

RESOLUCIONES EXTRAJUDICIALES



CONCILIACIÓN

- Se intenta que las partes lleguen a un acuerdo.
- El conciliador es neutral y no aporta soluciones, solo facilita la negociación.
- La conciliación es obligatoria en
 determinados procesos y se realiza ante el SMAC (Servicio de Mediación
 Arbitraje y Conciliación).



MEDIACIÓN

- Las partes nombran a un mediador que no tiene poderes decisorios pero ofrece propuestas de acuerdo razonables para solucionar las diferencias.
- En un conflicto colectivo, este servicio lo realiza el SMAC.



ARBITRAJE

Las partes designan a uno o más árbitros y se someten, de mutuo acuerdo, a la solución que decida el árbitro (laudo arbitral), que tiene fuerza vinculante para ambas partes.

Paraninfo

TIPOS DE NEGOCIACIÓN



NEGOCIACIÓN COMPETITIVA (YO GANO/TU PIERDES)

Características:

- Los participantes son adversarios.
- Una parte gana y la otra, pierde.
- Se desconfía del otro.
- Se emplean tácticas duras: amenazas.
- Se contrarrestan con argumentos.
- Se intenta sacar el mayor beneficio.
- El acuerdo exige una ganancia.

NEGOCIACION COLABORATIVA (YO GANO/TU GANAS)

Características:

- Los participantes son «amistosos».
- El objetivo es aumentar los beneficios para las partes.
- Las dos partes pueden ganar.
- Se confía en el otro.
- Se insiste en el acuerdo.
- Se intenta cubrir las necesidades de la otra parte.

FASES DE LA NEGOCIACIÓN

PREPARATORIA



SE ANALIZA EL CONFLICTO, LOS OBJETIVOS Y SE PREPARAN LAS ESTRATEGIAS Y TÁCTICAS POR AMBAS PARTES.

FASE DE TANTEO



SE ESTABLECEN LOS
LÍMITES Y LOS
OBJETIVOS DE LA
NEGOCIACIÓN. LAS
POSTURAS SE
MANTIENEN FIRMES,
HAY POCAS
CONCESIONES.

PRESENTACIÓN DE ALTERNATIVAS Y/O SOLUCIONES



LAS PROPUESTAS Y
CONTRAPROPUESTAS SE
MATERIALIZAN.
SE GENERAN
ALTERNATIVAS Y
SOLUCIONES PARA SER
DISCUTIDAS Y
SELECCIONADAS

CIERRE



ES BREVE E
INTENSA. SE
PRODUCE
CUANDO UNA DE
LAS PARTES HA
CONSUMIDO EL
TIEMPO DEL QUE
DISPONÍA



Y ahora... ¿Cuál piensas que es la mejor estrategia para resolver un conflicto?

Te invitamos a que visualices este breve y divertido vídeo donde podrás ver reflejado las diferentes estrategias que utilizan los distintos personajes para la resolución de su conflicto. ¿Y tú que prefieres? ¿Ganas tú o ganan todos?





