

**Tema 9: LAS RELACIONES LABORALES COLECTIVAS.**

1. La representación de los trabajadores en la empresa
2. La representación colectiva unitaria.
3. La representación colectiva sindical.
4. La negociación colectiva y los convenios colectivos.
5. Los conflictos colectivos.

**1. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA.**

El ordenamiento jurídico español contempla un sistema mixto de representación de los trabajadores, dando prioridad a la representación colectiva unitaria cuya regulación la encontramos en el título II del ET (del artículo 62 al 81), mientras que la regulación de la representación colectiva sindical se encuentra en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

En un **centro de trabajo o empresa**, la **participación de los trabajadores** se puede articular de dos formas:

- **Representación colectiva unitaria:** en cualquier centro de trabajo, los trabajadores podrán elegir democráticamente delegados de personal o comités de empresa que representan a toda la plantilla (incluidos los trabajadores contratados a través de una ETT), independientemente de si están afiliados o no a un sindicato.
- **Representación colectiva sindical:** los trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato pueden crear dentro de la empresa **Secciones Sindicales** y elegir **Delegados Sindicales**.

No obstante veremos que en la práctica la mayor parte de las candidaturas que se presentan a las elecciones a delegados de personal y comités de empresa son candidaturas sindicales, lo cual no desvirtúa el espíritu de la norma, incluso el proceso electoral se suele denominar como "elecciones sindicales".

**2. LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA UNITARIA****Delegados de Personal**

Los **Delegados de Personal** son los representantes de los trabajadores, elegidos por y entre ellos, de un centro de trabajo de menos de 50 trabajadores. En las empresas de **6 a 10** trabajadores se elegirá de forma voluntaria un delegado de personal cuando así lo decida la mayoría de la plantilla.

Para poder cumplir sus funciones, la ley (ET) les otorga una serie de competencias y garantías, y su número se determina en función de la plantilla:



Trabajadores	Delegados de Personal
0 a 5	NO hay representación
6 a 10	1 Delegado de Personal si así lo decide la mayoría ( <u>no es obligatorio</u> ).
11 a 30	1 Delegado de Personal
31 a 49	3 Delegados de Personal

## Comité de Empresa



El **Comité de Empresa** es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores para la defensa de sus intereses.

El número de representantes a los trabajadores en el Comité de Empresa sigue la siguiente escala, dependiendo del tamaño de la plantilla de la empresa:

Trabajadores	Comité de Empresa
50 a 100	5
101 a 250	9
251 a 500	13
501 a 750	17
750 a 1.000	21
Más de 1.000	2 miembros más por cada 1.000 o fracción, hasta llegar a 75 (máximo)

Además el ET regula otras posibilidades de representación en las empresas que cuenten con más de un centro de trabajo:

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

## Elecciones a representantes unitarios

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa serán elegidos mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, pudiendo ser **electores** todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo **mayores de 16 años** que tengan al menos **un mes de antigüedad** en la empresa, y **candidatos** cualquier trabajador que tenga **18 años cumplidos** y al menos **6 meses de antigüedad** en la empresa (a veces sólo se necesitan 3 meses de antigüedad). Su mandato será de **4 años**, salvo por revocación o dimisión.

En las **elecciones a comité de empresa** se vota a una **lista cerrada** de candidaturas presentada por un sindicato o una agrupación de electores (independiente), mientras que en las **elecciones a delegados** se sigue el sistema de **lista abierta**, donde se vota a 1 o 3 candidatos de una sola lista.

## CIFP MSP Langreo - FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL (FOL)

Las elecciones para elegir delegados de personal y miembros del comité de empresa podrán ser convocadas por las organizaciones sindicales más representativas o por trabajadores de la empresa, siempre que exista acuerdo mayoritario. Para ello, deberán comunicar a la empresa y a la Administración Laboral (Ministerio de Trabajo o Consejería de Trabajo) su propósito de celebrar elecciones con al menos un mes de antelación.

### Competencias y garantías de los representantes de los trabajadores

Los representantes de los trabajadores tienen como competencias:

- **Negociar los Convenios Colectivos.**
- **Recibir información** económica y financiera de la empresa (balances, etc.), de los contratos de trabajo, absentismo laboral, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sanciones impuestas a los trabajadores por faltas graves y muy graves, etc.
- **Vigilar que se cumplan las normas** laborales, de seguridad e higiene, de empleo, etc.
- **Plantear conflictos colectivos.**
- **Informar y ser consultados** por el empresario sobre cuestiones que puedan afectar a los trabajadores.
- **Elaborar informes** en caso de reducción de jornada o plantilla, traslados, etc.



Para asegurar que desarrollen sus competencias con normalidad y sin injerencias por parte del empresario, la ley establece una serie de **garantías**, que no han de entenderse como privilegios de los representantes, sino como medidas de tutela de la libertad sindical. Estas garantías vienen reguladas en el ET, pero pueden ser objeto de mejora o ampliación en convenio:

- **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.
- **Prioridad de permanencia** en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- **No ser despedido ni sancionado** durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, **siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.**
- **No podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional** en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- **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.
- **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:

TRABAJADORES	HORAS/MES
Hasta 100	15
De 101 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

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 (liberado sindical).

## 2. LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA SINDICAL



La **libertad sindical** es un derecho fundamental de los trabajadores recogido en el **artículo 28.1 de la Constitución Española**. Este derecho se regula y desarrolla en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), que establece en su artículo 1: "Todos los españoles tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales".

El **derecho a la libertad sindical** supone la posibilidad de fundar sindicatos o afiliarse a un sindicato y que ningún trabajador está obligado a pertenecer a un sindicato.

Solamente pueden fundar sindicatos los trabajadores, sin embargo, pueden afiliarse a un sindicato además de los trabajadores por cuenta ajena (asalariados), los desempleados, los jubilados y autónomos que no tengan trabajadores a su servicio.

La **LOLS** establece que no podrán afiliarse a un sindicato los miembros de las **Fuerzas Armadas e institutos armados de carácter militar, los Jueces, Magistrados y Fiscales** en activo. En cuanto a los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar (policía nacional, autonómica y local), aunque pueden afiliarse, deben someterse a una normativa específica.

### Los sindicatos

Un **sindicato** es una asociación de carácter permanente y sin ánimo de lucro, constituida para la defensa de los intereses y la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores. Concretamente el art. 7 de la Constitución Española dice: " 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**".

El sindicato puede agrupar a personas pertenecientes a una misma profesión (el sindicato de enfermería, por ejemplo), aunque lo más habitual es que asocie a los trabajadores por ramas de actividad económica, con independencia de su categoría profesional. Estas agrupaciones se llaman **federaciones sindicales** (de enseñanza, metal, sanidad, etc.). Las agrupaciones de todas las federaciones de un mismo sindicato constituyen las **confederaciones sindicales**.

Los trabajadores afiliados a sindicatos suelen disfrutar de ciertos servicios: asesoramiento laboral, cursos, descuentos en comercios o servicios, etc. La financiación de los sindicatos se produce principalmente a través de las cuotas de los afiliados (**cuota sindical**), de las aportaciones del Estado y de las subvenciones.

No todos los sindicatos tienen la misma capacidad de interlocución y representación en los distintos ámbitos laborales, está va a depender de el grado de representatividad que les da la ley en función de su grado de implantación en la las distintas representaciones colectivas unitarias en las empresas y centros de trabajo. Es decir el grado de representatividad de un sindicato depende del número de delegados de personal y miembros de comité de empresa que ha obtenido en las correspondientes elecciones sindicales., así distinguimos entre:

**Sindicato más representativo:** entre sus facultades se encuentra el derecho a participar en la negociación colectiva en todo su ámbito territorial, a representar a los trabajadores ante las Administraciones Públicas, a promover elecciones a representantes de los trabajadores o a obtener la cesión del uso de edificios públicos para sus fines de forma temporal. Se pueden diferenciar dos ámbitos:

- **Sindicato más representativo a nivel estatal:** el que obtiene como mínimo el 10% de los representantes de los trabajadores en las empresas de ese ámbito.

## CIFP MSP Langreo - FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL (FOL)

- **Sindicato más representativo a nivel de comunidad autónoma:** el que obtiene como mínimo el 15% de los representantes de los trabajadores en las empresas, y al menos cuentan con 1500 representantes.
- **Sindicato representativo** (también se conoce como representatividad ordinaria): es el que, sin ser más representativo, obtiene como mínimo el 10% de los representantes en su ámbito territorial o funcional, pudiendo realizar la negociación colectiva dentro de su ámbito. Estos sindicatos no podrán representar a los trabajadores ante la Administración, ni podrán obtener la cesión de edificios públicos para llevar a cabo su actividad.

### Secciones Sindicales y Delegados Sindicales

Los trabajadores de una empresa afiliados a un mismo sindicato pueden, dentro de su centro de trabajo, constituir **Secciones Sindicales** para realizar actividades sindicales. Podrán celebrar reuniones sindicales, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, recibir la información que les remita su sindicato, y participar en la negociación colectiva en los términos que marca el ET:



Las Secciones Sindicales estarán representadas por **Delegados Sindicales**, elegidos por y entre los trabajadores de la empresa o centro de trabajo afiliados al sindicato que forman la sección, siempre que su sindicato haya obtenido en las elecciones algún representante en el Comité de Empresa y ésta tenga más de **250 trabajadores**.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos que no hayan alcanzado el **10%** de los votos en la elección al Comité de Empresa, estarán representados por un sólo Delegado Sindical, y si obtuvieron o superaron el 10% de los votos, la representación se determinará por siguiente escala:

Trabajadores	Delegados Sindicales
De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
De 5.001 en adelante	4

Los Delegados Sindicales tendrán los mismos **derechos y garantías** que los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal. Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos o con representación en los Comités de Empresa, tendrán además derecho a:

- La negociación colectiva.
- Que la empresa les proporcione un tablón de anuncios para difundir avisos a los afiliados y al resto de trabajadores.
- Utilizar un local (en empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores).



## 3. LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL



Los empresarios también pueden asociarse para defender sus intereses económicos y sociales. El artículo 7 de la Constitución Española establece el derecho a crear **asociaciones empresariales**, que se regula por la **Ley de Asociación Sindical de 1977**.

Al igual que los sindicatos, las asociaciones empresariales pueden crear **federaciones y confederaciones**, y también hay asociaciones empresariales más representativas:

- **Asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal:** las que a nivel estatal cuentan con el 10% de los empresarios afiliados y que, en su conjunto, dan empleo como mínimo al 10% de los trabajadores.
- **Asociaciones empresariales más representativas a nivel autonómico:** las que cuentan a nivel autonómico con el 15% o más de los empresarios y con más del 15% de los trabajadores.

La asociación nacional más representativa de ámbito nacional es la **Confederación española de Organizaciones Empresariales (CEOE)**, organización que integra a todas las organizaciones patronales, sectoriales y territoriales; entre ellas la **Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)**.

## 4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

La Constitución Española en el artículo 37.1 reconoce el derecho a la negociación colectiva entre representantes de los trabajadores y de los empresarios para conseguir acuerdos que regulen las condiciones de trabajo, así como la eficacia jurídica de los mismos.

De la negociación colectiva surgen los convenios colectivos o acuerdo negociado entre la empresa y la representación de los trabajadores para establecer las condiciones de trabajo en cada o centro de trabajo o empresa: salario, jornada, permisos, etc.



Para negociar los convenios colectivos y vigilar que se cumpla lo pactado en ellos, se constituye una **comisión negociadora o comisión paritaria**, formada por igual número de representantes de ambas partes: empresarios y trabajadores. En convenios colectivos de empresa ninguna de las partes negociadoras superará los **12 miembros**, y en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el número no será superior a **15 miembros** por cada parte.

En cuanto a la **vigencia** de un convenio, el ET establece (tras la reforma laboral de 2012):

- Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.
- Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en la ley, es decir quienes la ley les otorga legitimidad para negociar un convenio colectivo en ese ámbito, podrán negociar su revisión.
- Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.
- La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.
- Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera

## CIFP MSP Langreo - FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL (FOL)

renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

- **Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo** sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y **se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.**

En materia de **conurrencia** de convenios, la reforma laboral de 2012 también ha supuesto cambios en la aplicación de los mismos, destacando la siguiente:

La regulación de **las condiciones establecidas en un convenio de empresa**, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, **tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior** en las siguientes materias:

- a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.
- e) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios interconfederales.

**Aclaración.** Tras la reforma laboral 32/2021 se ha reformado el artículo 84.2 se ha suprimido el apartado a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. Esto solo podría ocurrir si la modificación es cuando el convenio sectorial estatal no se encuentre en vigor y no haya sido denunciado y presentado ante oficina pública durante el periodo de su ultractividad (cuando ha pasado más de un año y no se llega a un acuerdo).

Finalmente, para no extendernos más, recordar que esta reforma también aparentemente reformó la **posibilidad** de que las **empresas modificaran**, alegando causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que la justifiquen, **determinadas condiciones de trabajo** (jornada, horarios, turnos, sistemas de remuneración, etc.), pero dichas modificaciones **siguen requiriendo el acuerdo con los representantes de los trabajadores**, y de no lograrse éste, habría que someter dicha modificación a la autorización la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) u órgano similar de la Comunidad Autónoma con competencia para ello, o el árbitro designado por esos mismos organismos.

## 5. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.



Las controversias suscitadas entre trabajadores y empresarios pueden dar lugar a conflictos individuales y colectivos de trabajo, los primeros afectan al interés individual de un trabajador, mientras que los **conflictos colectivos** afectan a intereses colectivos de los que disfrutan una colectividad de trabajadores (categoría profesional, centro de trabajo, empresa, sector, etc.). La solución del conflicto individual afecta únicamente a quienes han sido parte en el (empresario y trabajador, en cambio la solución de los conflictos colectivos afecta de un modo genérico a todos los integrantes, presentes y futuros, del grupo o colectividad implicado en el conflicto.

## CIFP MSP Langreo - FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL (FOL)

Cuando existe un **conflicto colectivo** las partes pueden utilizar medidas legales para presionar a la otra parte y exteriorizar el conflicto y sus causas: publicación en medios de comunicación, encierros, manifestaciones, etc., o la huelga y el cierre patronal.

En cuanto a la solución de los conflictos, las **vías o métodos de solución** son:



## CIFP MSP Langreo - FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL (FOL)

**Métodos judiciales:** las partes en conflicto acuden a la justicia para obtener un pronunciamiento judicial. Es la vía más usual en los conflictos individuales, aunque para los conflictos colectivos la ley prevé un procedimiento especial que finaliza con una sentencia que deben cumplir las partes.



**Métodos extrajudiciales:** se trata de procedimientos pacíficos que operan por lo general, ante la frustración o la ausencia de negociación colectiva, que es, evidentemente, la forma más pacífica de solución cuando surge un conflicto colectivo. Estos métodos ofrecen una mayor flexibilidad, y una menor solemnidad y formalismo, que las soluciones de carácter jurisdiccional. Los órganos de solución extrajudicial pueden ser órganos de la administración, como el **SMAC** (Servicio de mediación, arbitraje y conciliación) dependientes de las Comunidades Autónomas, o pueden ser creados por los acuerdos interconfederales celebrados por los agentes sociales. Son métodos de solución extrajudicial los siguientes:

- **Conciliación:** un tercero, el conciliador, trata de que las partes negocien y acerquen posturas.
- **Mediación:** se caracteriza por la intervención de un tercero, el mediador, dotado generalmente de amplios poderes de propuesta e información, y cuya finalidad consiste en intentar la avenencia de las partes en conflicto, a cuyo efecto les propone un proyecto o propuesta de solución.
- **Arbitraje:** a diferencia de lo que ocurre en la conciliación y en la mediación, el arbitraje es un procedimiento de solución de conflictos de trabajo caracterizado por la intervención de un tercero, el árbitro, que tiene competencia para resolver el conflicto dictando un laudo arbitral de obligado cumplimiento para las partes.

El coste y los plazos de los procedimientos laborales y judiciales han llevado a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (**CEOE y CEPYME** por los empresarios, y **CCOO y UGT** por los trabajadores) a firmar un "**Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Colectivos**" (**ASEC**) para resolver conflictos que excedan el ámbito provincial. Para quienes no lo hayan suscrito, existe también un **Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC)**, dependiente de la Dirección General de Trabajo, aunque transferido a las Comunidades Autónomas.

### La huelga.

La huelga es un **derecho fundamental** reconocido por el artículo 28.2 de la Constitución española, que establece: "**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**".

La huelga puede ser definida como la **cesación colectiva y concertada** de la **prestación laboral**, por **iniciativa de los trabajadores**, para la **defensa de sus intereses económicos y profesionales**, y sin ocupación del centro de trabajo. Este último matiz, podría dar lugar, en caso de incumplimiento, a que el empresario afectado por la huelga, decretara como medida defensiva el cierre patronal.

El derecho **de huelga** es un **derecho individual** de los trabajadores, de **ejercicio colectivo**. El trabajador decide libremente su participación o no en la huelga.

Para que una huelga tenga la consideración de **huelga legal**, debe ser convocada por los representantes de los trabajadores (por mayoría), por los propios trabajadores (por mayoría simple y votación secreta en asamblea), o por las organizaciones sindicales del ámbito laboral al que se dirige la huelga. Además, debe comunicarse por escrito al empresariado afectado y a la **Autoridad Laboral** con una **antelación mínima de 5 días naturales** antes de la fecha de inicio y **10 días naturales si se trata de empresas que presten servicios públicos**.

## CIFP MSP Langreo - FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL (FOL)

El **Comité de Huelga**, compuesto como máximo por 12 trabajadores de los centros de trabajo afectados, se encargará de negociar con la empresa para llegar a un acuerdo, y de garantizar el mantenimiento y la seguridad de las instalaciones y de las personas.

La normativa vigente en materia de huelga considera **ilegales**, y por tanto son huelgas **prohibidas**, las siguientes:

- Las huelgas que se inicien o sostengan por **motivos políticos** o cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- Las huelgas de **solidaridad y apoyo**, salvo que afecte al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan
- Las huelgas que tengan por objeto el alterar dentro de su periodo de vigencia lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo arbitral.
- Las huelgas que se produzca **contraviniendo lo establecido en la normativa** del derecho de huelga o lo establecido en convenio colectivo para la solución de conflictos.

Igualmente enumera una serie de huelgas sobre las que recae una **presunción de ilicitud por abusivas**:

- **Huelga rotatoria:** aquellas que suponen un paro sucesivo de distintos establecimientos o secciones de la empresa o grupos profesionales de tal manera que se produce la división en partes enlazadas entre las diferentes partes que componen la propia huelga.
- **Huelga de tapón o estratégicas:** son aquellas huelgas compuestas por trabajadores que prestan servicios en sectores estratégicos con la finalidad de lograr la paralización de todo el proceso productivo. El caso más famoso en España de huelgas de tapón es el de los controladores aéreos en 2010.
- **Huelga de celo o reglamento:** consiste en el cumplimiento de la actividad productiva pero con cierta lentitud y tardanza para conseguir retrasar el dicho proceso productivo.
- **Huelgas atípicas:** cualquier forma de alteración en el propio trabajo distinto a la huelga.

### Efectos de la huelga legal.

Distinguiremos aquí los diferentes efectos que produce la huelga en función de la posición que ostenta cada parte en el conflicto.

#### En los trabajadores huelguistas.

El efecto inmediato del ejercicio del derecho de huelga es la **suspensión del contrato de trabajo**, y en consecuencias de sus obligaciones recíprocas, lo que implica la **pérdida de la retribución correspondiente al período de duración de la huelga**, así como de **la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias, descansos y festivos retribuidos**.

#### En los trabajadores no huelguistas.

El contrato de trabajo de los trabajadores que no secundan la huelga se mantiene inalterado, por tanto si prestan servicios deben ser retribuidos por ello. **El empresario debe abonar el salario** a los trabajadores no huelguistas aunque permanezcan inactivos por no poderles dar ocupación efectiva a causa de la huelga.

#### En el empresario.

Se limitan sus facultades de contratación, organización y disciplinarias, esto es, que el empresario no puede sustituir a los trabajadores huelguistas por otros de nueva contratación incluidos los provenientes de ETT's. Tampoco puede el empresario extinguir los contratos de trabajo de los huelguistas, ya que tal actuación se reputa radicalmente nula.

#### Efectos en Seguridad Social.

Los efectos en Seguridad Social tan sólo se dan en los **trabajadores huelguistas**, quienes durante el desarrollo de la huelga se encuentran en **situación de alta especial**.

El empresario podrá comunicar la baja en Tesorería y durante los días que dure la huelga no existe la obligación de cotizar. Los trabajadores huelguistas tampoco tienen derecho a las prestaciones de Seguridad Social (incapacidad temporal salvo que la IT se inicie con anterioridad, prestaciones por desempleo, etc.) mientras dura la huelga, a excepción de la asistencia sanitaria.

## CIFP MSP Langreo - FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL (FOL)

Existe la posibilidad de suscribir un convenio con la TGSS por parte de los huelguistas con el objeto de mantener las bases de cotización por las contingencias de incapacidad permanente, muerte y supervivencia, jubilación y servicios sociales.

Al finalizar la huelga el empresario debe promover de nuevo el alta en el sistema y cotizar por los trabajadores.

### Efectos de la huelga ilegal.

#### En los trabajadores huelguistas

De igual forma que ocurre en una huelga lícita el contrato del trabajador huelguista queda en suspenso durante una huelga ilícita, pero además, también reduce la duración de las vacaciones en proporción al tiempo que se ha estado de huelga (un efecto que no ocurre en caso de huelga legal).

Además, la participación en una huelga ilegal, en algunas ocasiones (no siempre) puede dar lugar al despido del trabajador. Dependerá del modo en qué ha participado en la huelga (de forma activa), y por ejemplo, haya impedido o no respetado la libertad de trabajo. Sin embargo, la mera asistencia a reuniones para promover una huelga ilícita no es motivo de despido.

#### Efectos Seguridad Social.

Si el empresario considera la huelga ilegal, puede dar de baja al trabajador en la Seguridad Social. No obstante, si después la huelga es declarada legal, deberá dar de alta con efectos retroactivos.

#### Responsabilidad penal o civil.

Ya hemos dicho que el ejercicio ilícito del derecho a huelga puede motivar el despido del trabajador. No obstante, esa no es la única responsabilidad del trabajador. La **responsabilidad penal** surge de actos del trabajador huelguista, consistentes en coaccionar a sus compañeros para que participen en la huelga. Dichas coacciones se castigan con **prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses**.

Además, la huelga no ampara el ejercicio de ningún tipo de violencia, por lo que si los medios empleados o los actos realizados son delictivos, se castigarán como tal.

La responsabilidad civil de los huelguistas o sus convocantes puede darse por los daños causados o perjuicios ocasionados, teniendo en ese caso que abonar una indemnización económica para resarcir tales conceptos.

### El cierre patronal.



Es el **cierre del centro de trabajo decidido por el empresario**, en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, **cuando concorra alguna de las circunstancias siguientes:**

- Notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que se produzca.
- Volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción.

El empresario que proceda al cierre del centro de trabajo deberá comunicarlo en el plazo de doce horas a la autoridad laboral, y el cierre del centro de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad, o para la remoción de las causas que lo motivaron. La reapertura del centro de trabajo se efectuará, una vez extinguidas las causas que lo motivaron, a iniciativa del propio empresario o a instancia de los trabajadores o requerimiento de la autoridad laboral.

### Efectos.

Durante el cierre patronal el **contrato** de trabajo se entenderá **suspendido**, **no** teniendo el trabajador **derecho al salario** y se encontrará en situación de **alta especial en la Seguridad Social**. Además el trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista, y no tendrá derecho a la prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo.

# materiales didácticos de aula



**UNIÓN EUROPEA**  
Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro



**GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS**  
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA



**FORMACIÓN PROFESIONAL**  
Principado de Asturias