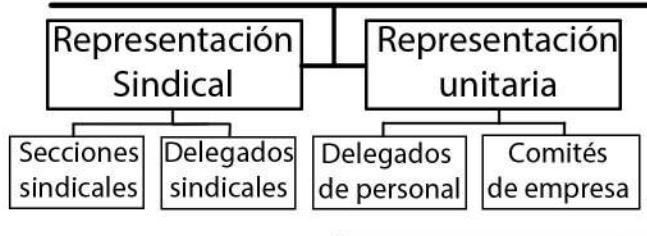


Tema 5

Las relaciones laborales colectivas

1 Representación colectiva de los trabajadores



Los trabajadores pueden votar democráticamente a unos representantes para defender sus intereses ante el empresario. Los trabajadores también pueden agruparse en organizaciones sindicales.

La representación de los trabajadores puede manifestarse de dos formas:

- Representación sindical: sindicatos de trabajadores para la defensa de sus afiliados.
- Representación unitaria: delegados de personal y los comites de empresa. Afecta a todos los empleados de la empresa.

2 La representación Sindical

Los sindicatos tienen la capacidad de tratar directamente con el empresario, organizaciones empresariales y Administraciones públicas asuntos trascendentes para los trabajadores.

La libertad sindical es un derecho fundamental de todos los trabajadores. Todo trabajador tiene derecho a fundar o afiliarse a uno, y no puede ser obligado a afiliarse a ninguno.

Al poder existir varios sindicatos que puedan tratar estas cuestiones, se establece el concepto de representatividad del sindicato.

Sindicato más representativo
Tiene derecho a la negociación colectiva en todo su ámbito territorial, representación ante las Administraciones públicas, promover elecciones a representantes de sus trabajadores y uso de edificios públicos.

Sindicato representativo
Obtiene un mínimo de 10% de los representantes sin ser el más representativo.
Puede realizar la negociación colectiva dentro de su ámbito.

3 La representación unitaria

La representación unitaria afecta a todos los trabajadores de una empresa, y debe establecerse de forma obligatoria en empresas con mas de 11 trabajadores.

Sus miembros son elegidos por y entre los trabajadores de la empresa. La representación unitaria está formada por los delegados de personal y los comités de empresa, elegidos por sufragio libre, personal, secreto y directo de los trabajadores.

Delegados de personal:
Representantes de los trabajadores que tengan entre 10 y 50 trabajadores.

Derechos de los delegados de personal y los comités de empresa:

- Negociación colectiva
- Información del estado económico y financiero de la empresa
- Información acerca de las nuevas contrataciones.
- Información sobre sanciones impuestas a los trabajadores.
- Plantear medidas de conflicto colectivo.
- Elaborar informes en el caso de cambios en la plantilla, traslados, etc.

Los comités de empresa:
Es un órgano de representación de los trabajadores en empresas con más de 50 trabajadores. El número de miembros de este comité varía en función del número de trabajadores de la empresa.

Garantías de los representantes

Para evitar posibles situaciones de acoso.

- Apertura de expediente contradictorio cuando se imponga una sanción por falta grave o muy grave a uno de los representantes.
 - Prioridad de permanencia en la empresa en caso de traslado, suspensión o despido por causas técnicas o económicas.
 - No podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente al abandono de su cargo, salvo si se dan causas probadas de despido disciplinario.
 - Derecho a expresar libremente sus opiniones dentro de su ejercicio de representación, y a difundirlas respetando el funcionamiento normal de la empresa.
 - Crédito de horas retribuidas en función del tamaño de la empresa.
- Posibilidad de ejercer la opción de readmisión o la indemnización en el caso de despido improcedente.

4 La negociación colectiva

Es el diálogo que se establece entre los representantes de los trabajadores y los empresarios (o sus representantes) para establecer las condiciones colectivas de trabajo.

Esta negociación tiene como objetivo alcanzar acuerdos que satisfagan a ambas partes. Existen tres tipos de documentos para plasmar estos acuerdos:

Pacto colectivo extraestatutario
Solo afecta a los firmantes del mismo. Son acuerdos entre trabajadores y empresarios para regular algunos aspectos de la relación laboral.

Convenio colectivo
El más importante de los tres. Establece condiciones de trabajo en el ámbito en el que se negocia.

Acuerdo marco
Fija la estructura de la negociación colectiva y establece reglas para resolver conflictos entre convenios colectivos de distinto ámbito. Va dirigido a los sindicatos y organizaciones empresariales, para que sigan unas normas para negociar.

5 El convenio colectivo

Es el acuerdo entre representantes de trabajadores y empresarios, donde se fijan las condiciones de trabajo y de productividad. Afecta a todos en su ámbito de aplicación.

Existen varios tipos de convenios: según su ámbito geográfico, funcional, o personal.

Según ámbito geográfico

Estatatal

Autonómico

Provincial

Local

Según ámbito funcional
Existen multitud de convenios, tantos como sectores se definan en ellos.

Según ámbito personal

Ámbito superior: cuando afecta a más de una empresa

Ámbito de empresa: cuando afecta a todos los trabajadores de una empresa.

Ámbito inferior: Cuando afecta a parte de los trabajadores de una empresa.

Un convenio colectivo debe cumplir unos requisitos relativos a la legitimidad de los negociadores, la iniciación del proceso, la negociación, y la adopción de los acuerdos.

Un convenio colectivo solo puede ser negociado entre los representantes de los trabajadores y el empresario, y ambos deben reconocerse como interlocutores.

La comisión negociadora está formada por el empresario o sus representantes, y por los representantes de los trabajadores. Es de composición libre y se decide por los interlocutores legitimados.

Los acuerdos adoptados serán válidos si son aprobados por la mayoría de cada una de las representaciones. El convenio debe registrarse y publicarse para ser aplicado.

Debe efectuarse por escrito, registrarse junto con las actas de las sesiones ante la autoridad laboral en un plazo de 15 días, y debe publicarse en el boletín oficial correspondiente.

Los convenios pueden regular:

- Condiciones económicas
- Condiciones de trabajo
- Aspectos sindicales
- Medidas asistenciales
- Promoción de la igualdad
- Otros pactos, como la contratación temporal, promoción...

La vigencia del convenio será la establecida por los negociadores. Cuando finalice su vigencia y es denunciado, debe prorrogarse según los términos indicados en el mismo convenio. Se prorrogan automáticamente de año en año si no ha sido denunciado o no se indica lo contrario en el propio convenio. Cuando un convenio es sustituido por otro, el antiguo queda derogado.

6 Los conflictos colectivos

Son las discrepancias entre empresarios y trabajadores.

Puede dar lugar a huelgas

Que son el cese temporal de la prestación laboral por parte o la totalidad de la plantilla de la empresa para la defensa de sus intereses.

Debe ser convocada por los trabajadores, sus representantes o los sindicatos de su ámbito.

Se debe comunicar de forma escrita a la autoridad laboral y a los empresarios afectados con una antelación mínima de 5 días, o 10 en el caso de que sea una empresa de servicios públicos.

Creación de un comité de huelga, con un máximo de 12 trabajadores, que controlará el buen desarrollo de la huelga.

En empresas de servicios públicos deben respetarse los servicios mínimos.

La huelga será ilegal si está basada en motivos políticos y no afecta a los intereses laborales de los participantes;; si es por solidaridad o apoyo (excepto si afecta a los huelguistas directamente); si se trata de alterar lo pactado en el convenio colectivo y no ha sido denunciado; y si no se cumplen los requisitos exigidos para su convocatoria.

Y también al cierre patronal

Es el cierre del centro de trabajo realizado por el empresario. Para ello debe producirse alguna de las siguientes situaciones:

- Claro peligro de violencia para las personas o los bienes.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que ocurra.
- No asistencia de los trabajadores.

Además, los contratos se suspenden durante la vigencia del cierre.

El cierre lo tiene que comunicar el empresario por escrito a la autoridad laboral en un plazo máximo de 12 horas.

El centro deberá reabrirse en el momento en que cesen las causas que motivaron su cierre.

7 La negociación de los conflictos colectivos

Cuando surge un conflicto colectivo, deben adoptarse acuerdos necesarios para satisfacer a todas las partes.

Las principales herramientas para negociar son:

Las comisiones paritarias
Establecidas en el convenio colectivo y formadas por los representantes de los trabajadores y de la patronal. Median en caso de conflicto para evitar medidas de fuerza más contundentes como la huelga.

La conciliación y mediación
Sistema extrajudicial en la que un tercero de confianza para ambas partes las acerca en el conflicto y puede sugerir posibles soluciones, no vinculantes.

El arbitraje
Un sistema como el anterior, pero en este caso el tercero (denominado árbitro) interviene de forma activa en el proceso, y dictará una resolución que ambas partes estarán obligadas a cumplir.

Por último, la vía judicial, donde un juez dictará una sentencia que será ejecutada en ese momento. El proceso para la resolución será el regulado por la Ley de Procedimiento Laboral.