

UNIDAD DIDÁCTICA NÚMERO 5:

LA REPRESENTACIÓN LABORAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En esta unidad se estudia la representación legal de los trabajadores a nivel general, a través de los sindicatos, y, dentro de la empresa, por medio de los delegados de personal o de los comités de empresa.

Se analiza también el convenio colectivo, que constituye la más peculiar y una de las más relevantes normas del Derecho del Trabajo, fruto de la negociación entre empresarios y trabajadores.

Finalmente se exponen las formas más habituales de exteriorizar los conflictos colectivos de trabajo: la huelga y el cierre patronal.

ESTRUCTURA DE CONTENIDOS

- I. Los sindicatos
- II. La representación de los trabajadores en la empresa
- III. La elección de los representantes de los trabajadores
- IV. Las competencias y garantías de los representantes de los trabajadores
- V. La negociación colectiva
- VI. La elaboración del convenio colectivo
- VII. Contenido y duración del convenio colectivo
- VIII. Los conflictos colectivos.

Actividades iniciales:

1. ¿Cuales crees que son las funciones de un sindicato?. Nombra algunos de los que conozcas.
2. Define que es un Convenio Colectivo. ¿Para que sirven?.
3. ¿Has hecho alguna vez huelga?. ¿Cuales fueron los efectos?.

I. LOS SINDICATOS

El sindicato es una organización que se constituye para la defensa de los intereses y la mejora de las condiciones de trabajo de sus asociados o de los trabajadores en general, dependiendo de si se trata de un sindicato que agrupa a personas pertenecientes a una misma profesión, como, por ejemplo, el sindicato de pilotos, o si se trata de una organización que agrupa a trabajadores en general.

El derecho de los trabajadores a afiliarse libremente en el sindicato de su elección es un derecho fundamental reconocido en la Constitución española de 1978, desarrollado por ley orgánica.

La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos, así como la actividad sindical dentro de la empresa, que consiste en que los trabajadores afiliados a un sindicato pueden celebrar reuniones dentro de la empresa, previo aviso al empresario, repartir información a los compañeros de trabajo fuera del horario laboral, recibir la información que le envíe su sindicato al centro de trabajo y constituir secciones sindicales en su empresa.

En aquellas empresas de más de 250 trabajadores, dichas secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre los trabajadores de esa empresa, y que pertenezcan a dicho sindicato.

Estos delegados tienen las mismas garantías y derechos, que los representantes de los trabajadores (ver página 5).

Como excepción, a algunos colectivos, como las Fuerzas Armadas o la Guardia Civil, y a los jueces, magistrados o fiscales, se les prohíbe pertenecer a sindicatos y a partidos políticos, con el fin de que no se vea comprometida su obligación de actuar de manera imparcial.

I.1.- EL SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO

Los sindicatos representan a los trabajadores en el exterior de la empresa y dentro de la misma, pero, de entre todas las organizaciones sindicales existentes, se hace necesario seleccionar aquellas que están más legitimadas para representar intereses generales de todos los trabajadores ante organismos nacionales (como el INEM o el INSALUD), internacionales (como la OIT) y en la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores.

El sindicato más representativo es aquel que en las elecciones sindicales (que se celebran cada 4 años en las empresas) ha obtenido por lo menos un 10 % de los representantes de los trabajadores en el caso de los sindicatos de ámbito nacional, o de un 15 % si se trata de sindicatos de ámbito de Comunidad Autónoma, a los que se les exige, además, tener una cifra de 1.500 representantes.

II.- LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de sus representantes legales, que son los elegidos mediante sufragio por todo el personal contratado de la empresa. Los representantes legales son los delegados de personal y el comité de empresa:

A) Delegados de personal

Los delegados de personal se eligen en empresas que cuenten con más de 10 y menos de 50 trabajadores. También puede existir un delegado de personal en las empresas que tengan entre 6 y 10 trabajadores si así lo deciden éstos por mayoría. Los delegados de personal, que pueden pertenecer a un sindicato o actuar de forma independiente, se eligen por los trabajadores en número de 1 a 3, en función del número de trabajadores de la empresa. En empresas de hasta 30 trabajadores se elige 1 delegado, y en empresas de 31 a 49 trabajadores se eligen 3 delegados.

B) Comité de empresa

El comité de empresa es el órgano de representación colegiada de los trabajadores en la empresa para la defensa de sus intereses. Se constituye en centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. El número de miembros del comité de empresa se establece en función de la plantilla de trabajadores de la empresa.

El comité de empresa

- Comité de empresa: Cuando la empresa tiene 50 o más trabajadores. Actúan de forma colegiada (mayoría).
 - Habrá un secretario y un presidente.
 - Para 4 años.
 - Reglamento propio.
 - Reunión cada dos meses, o petición de al menos de 1/3 de sus miembros.

Nº de trabajadores	Nº de miembros del comité de empresa
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1000	21 miembros
De 1001 en adelante	2 miembros por cada 1000 trabajadores o fracción, hasta un máximo de 75 miembros.

En ciertos casos pueden formarse los siguientes comites:

- **Comité de empresa conjunto**: Las empresas que tengan dos o más centros de trabajo en una misma provincia o en municipios limítrofes, sin llegar a 50 trabajadores en cada centro, pero sumando, en conjunto, 50 o más trabajadores, constituirán un comité de empresa conjunto común a todos los centros.
Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios, y en el resto, otro conjunto.
- **Comité intercentros**: En aquellas empresas donde ya existan varios comités de empresa se podrá pactar, por convenio colectivo, la creación de un comité intercentros, con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de empresa de cada centro. Sus funciones estarán otorgadas por Convenio Colectivo.

III.- LA ELECCION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

La elección a delegados de personal y miembros del comité de empresa se puede realizar por iniciativa de los sindicatos más representativos, de otros sindicatos que cuenten con un mínimo de un 10 % de representantes en la empresa, o de los trabajadores de la empresa por acuerdo mayoritario.

Los promotores de las elecciones deben comunicar a la empresa y a la administración laboral (estatal o autonómica) su intención de celebrar elecciones, con un plazo mínimo de un mes de antelación.

Todos los trabajadores de la empresa con, al menos, un mes de antigüedad son electores, y pueden ser elegidos representantes todos los trabajadores mayores de 18 años y con una antigüedad en la empresa de por lo menos seis meses.

A) Elección de delegados de personal: Cada elector puede votar a tantos candidatos como puestos de delegados a cubrir. Por ejemplo, en una empresa de 35 trabajadores se puede dar el voto a tres candidatos.

B) Elección del comité de empresa: El procedimiento de elección del comité de empresa es el siguiente: El censo de electores y elegibles se distribuye en dos colegios, uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados (por ejemplo, un albañil y un peón). Cada trabajador puede dar su voto a una sola de las listas de las que se hayan presentado a su colegio. Estas listas tienen que contener tantos nombres como puestos a cubrir en el comité. En cada lista figurarán las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten. Se atribuirá a cada lista los representantes en el comité que les corresponda en proporción al número de votos obtenidos. Las listas que no hayan obtenido por lo menos un 5 % de los votos por cada colegio, no tienen derecho a la atribución de representantes en el comité.

LA MESA ELECTORAL

Tanto para la elección de delegados de personal como de miembros del comité, en la misma fecha en que los promotores comunican su intención de celebrar elecciones, se debe constituir una mesa electoral por cada colegio de 250 trabajadores o fracción.

Esta mesa estará formada por:

- Un presidente, que será el trabajador más antiguo en la empresa.
- Dos vocales, que serán los electores de mayor y menor edad. El trabajador más joven actuará también como secretario.

La mesa electoral es la encargada de recibir las listas de candidatos, de vigilar el proceso electoral, presidir la votación, realizar el recuento de votos, levantar acta y resolver sobre cualquier reclamación que pueda surgir sobre las elecciones.

DURACIÓN DEL CARGO:

El mandato de los representantes tiene una duración de cuatro años que se puede prorrogar en el caso de que a su término no se convoquen nuevas elecciones.

IV.- LAS COMPETENCIAS Y GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Los representantes de los trabajadores tienen asignadas, entre otras, las siguientes competencias y garantías o derechos para el desempeño de sus funciones:

*** Competencias:**

- Recibir información sobre la situación de la empresa (ventas, producción, cuentas, etc.) y sobre la evolución del empleo en la misma.
- Emitir informe en casos de reducción de jornada de trabajo o a reestructuración de plantilla.
- Conocer los modelos de contrato de trabajo utilizados en la empresa.
- Ser informados de todas las sanciones que la empresa haya impuesto a los trabajadores debido a la comisión de faltas calificadas como muy graves.
- Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo laboral en la empresa y sus causas, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los estudios que se realicen sobre medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención de accidentes que se utilizan.

*** Garantías:**

- Apertura de expediente contradictorio, en el caso de sanciones por la comisión de una falta calificada como grave o muy grave. En este expediente deben ser oídos, además del interesado, el comité de empresa o los otros delegados de

personal.

- Prioridad de permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores en caso de extinción de los contratos de trabajo por causas económicas o tecnológicas.

- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su terminación, salvo por motivos disciplinarios.

- Disponer de unas horas mensuales retribuidas para ejercer sus funciones, de acuerdo con la escala recogida en el E.T.

Los representantes de los trabajadores, pueden renunciar a sus horas sindicales, a favor de otro representante de los trabajadores, quien de esta forma puede quedar liberado de horas de trabajo, para dedicarse en exclusiva a las funciones sindicales.

PLANTILLA DE LA EMPRESA	HORAS SINDICALES
1-100 trabajadores	15
101-250 trabajadores	20
251-500 trabajadores	30
501-750 trabajadores	35
Más de 750 trabajadores	40

V.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Constitución española de 1978 reconoce la negociación colectiva como derecho fundamental, que vincula a todos los poderes públicos y de la que surge la norma más peculiar del Derecho del Trabajo: el convenio colectivo.

El convenio colectivo es un pacto entre trabajadores y empresarios a través del cual se fijan las condiciones por las que han de regirse las relaciones laborales dentro de su ámbito de aplicación.

Ámbito de aplicación del convenio colectivo

El convenio colectivo tiene el ámbito de aplicación que acuerden las partes que intervienen en su elaboración.

- * Según el territorio al que se aplica, el convenio puede ser de empresa, local, provincial, de Comunidad Autónoma o nacional.

- * Según el sector al que se aplique el convenio afectará a una rama de la

producción, por ejemplo, convenio del sector de industrias químicas o de la enseñanza privada.

Dentro de cada rama de la producción, el convenio puede afectar a todos los trabajadores de una empresa o a parte de ellos.

Las condiciones establecidas en un Convenio Colectivo de empresa, como salario, horas extras, horario, turnos, vacaciones, clasificación profesional, modalidades de contratación, así como medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, tienen prioridad en su aplicación ante un convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior.

Obligatoriedad del convenio

El convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación; tiene, por tanto, eficacia general.

En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, se pueden fijar en el mismo las condiciones para que a las empresas que demuestren una situación económica delicada se pueda llegar a no aplicar el régimen salarial pactado en el convenio.

En los convenios Colectivos se pueden establecer procedimientos de mediación y arbitraje, para la solución de las controversias derivadas de la aplicación e interpretación de los Convenios.

Las partes del convenio

Las partes de los convenios colectivos son las personas que pueden negociarlos.

Los convenios de empresa, se acuerdan por el comité de empresa o los delegados de personal, o las secciones sindicales si las hubiera, que sumen la mayoría de los miembros del comité. Por parte de la empresa el mismo empresario.

Los convenios sectoriales se pactan del siguiente modo:

- Por los trabajadores pueden negociar los sindicatos más representativos a nivel nacional o de Comunidad Autónoma. También pueden participar otros sindicatos siempre y cuando tengan como afiliados al 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal del respectivo ámbito.

- Por la empresa pueden negociar las asociaciones empresariales que integren, por lo menos, el 10% de los empresarios y que ocupen al 10% de los trabajadores

afectados, y otras asociaciones empresariales que cuenten con un mínimo del 15% de las empresas y trabajadores del sector.

VI.- LA ELABORACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Tanto la representación de los trabajadores como la de los empresarios puede tomar la iniciativa de la negociación de un convenio. Para ello, la parte promotora debe comunicarlo a la otra parte por escrito, haciendo constar el ámbito al que el convenio habrá de circunscribirse y las materias sobre las que se desea negociar (jornada, salarios, etc). Una copia de dicha comunicación debe remitirse a la Autoridad laboral, según el ámbito territorial del Convenio.

La parte que recibe la comunicación debe contestar por escrito y queda obligada en principio, a iniciar las negociaciones, excepto por causa legal establecida o que se pretenda revisar un convenio todavía en vigor.

En el plazo máximo de un mes, quedará constituida la comisión negociadora.

La comisión negociadora, formada por representantes de trabajadores y empresarios, es la encargada de negociar sobre las cuestiones propuestas y llegar a acuerdos. Los acuerdos deben ser tomados con el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada representación. El texto del convenio se debe formalizar por escrito.

El plazo máximo para la negociación de un Convenio Colectivo será de 8 meses cuando la vigencia del Convenio anterior hubiese sido inferior a dos años, o de catorce meses en el resto de los Convenios.

Dado el carácter de norma jurídica del convenio colectivo, se deben cumplir una serie de formalidades:

- Registrarse en la oficina administrativa correspondiente (existen registros en la Dirección General de Trabajo, en las Direcciones Provinciales de Trabajo y en los Departamentos de Trabajo de las Comunidades Autónomas) en el plazo de 15 días desde la firma del convenio.

- Publicarse en el Boletín Oficial del Estado (BOE) o en el Boletín Oficial de la provincia correspondiente, si el convenio es de ámbito provincial, en el plazo de 10 días desde la fecha del registro.

VII.- CONTENIDO Y DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Los convenios colectivos pueden regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas afecten a las condiciones de trabajo. No obstante, los convenios deben ajustarse a un «contenido mínimo».

Contenido mínimo:

- Las partes que conciertan el convenio.
- La determinación del ámbito personal, funcional, territorial y temporal del convenio; por ejemplo convenio colectivo nacional de los trabajadores del metal para el año 2004.
- Procedimientos para resolver las discrepancias, que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo.

En este caso, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, previo desarrollo de un periodo de consultas, se podrá proceder a no aplicar las siguientes materias: Jornada de trabajo; horario; régimen de turnos; sistema de remuneración y cuantía salarial; sistema de trabajo y rendimiento; funciones; mejoras voluntarias de la acción de la Seguridad Social.

En caso de no llegar a un acuerdo, se podrá acudir a la comisión paritaria para resolver el conflicto, o en su defecto a un procedimiento de Arbitraje y Conciliación.

- La forma, condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.
- La designación de una comisión paritaria, formada por una representación de las partes negociadoras del convenio, para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas (por ejemplo, interpretar artículos del convenio cuando exista discrepancia entre las partes sobre su significado). También deberán recogerse procedimientos de mediación, arbitraje y conciliación, de las discrepancias que surjan en el seno de dicha comisión.

Duración:

La duración del convenio colectivo es la que fijan las partes; normalmente es anual o bianual. Cuando el convenio esté llegando a su término, es necesario que la parte a la que le interese denuncie la llegada del plazo de finalización, ya que, en caso de no hacerlo, se produce la prórroga del convenio por un año. Salvo pacto en

contrario los convenios se prorrogan de año en año, si no media denuncia expresa de las partes. El plazo de denuncia lo fija el propio convenio.

La vigencia de un Convenio Colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se produce en los términos que establezca el propio Convenio.

Durante su vigencia un Convenio Colectivo no podrá ser afectado por lo dispuesto en un Convenio de diferente ámbito salvo pacto en contrario.

Durante las negociaciones para la renovación de un Convenio, este mantendrá su vigencia, salvo pacto en contrario.

Se deberán de establecer procedimientos de aplicación para solventar de manera efectiva las discrepancias durante el proceso de negociación, incluido el compromiso de someter dichas discrepancias a un procedimiento de arbitraje, especificando si será obligatorio o voluntario someterse al arbitraje. En defecto de pacto, se entiende que tendrá carácter voluntario.

Si en un año, desde la denuncia de un Convenio, no se ha acordado uno nuevo, este perderá vigencia, salvo pacto en contrario, y se aplicará el Convenio Colectivo de ámbito superior.

VIII.- LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

El conflicto colectivo se produce cuando existe una controversia entre empresarios y trabajadores sobre las condiciones de trabajo. Las formas más características de exteriorizar un conflicto colectivo son la huelga y el cierre patronal.

HUELGA:

La huelga es una medida de conflicto colectivo que presupone la **colectiva, simultanea y voluntaria omisión de la prestación básica de los trabajadores**, en calidad de sujetos de un contrato de trabajo, utilizada como medio para la **defensa comunitaria de sus intereses**. Se ha dicho que la huelga es **un derecho individual y de ejercicio colectivo**, pues no se concibe a un solo trabajador en huelga.

La huelga presupone un enfrentamiento de intereses; los de los huelguistas, de una parte, y los de los empresarios, de otra, aunque también puede haber un tercer elemento personal cuando algunos trabajadores disidentes no deciden sumarse al paro, cuyos derechos a trabajar y percibir el salario deben ser protegidos por la ley.

En los países de corte democrático la huelga se ha erigido en un derecho fundamental de los trabajadores, consagrado constitucional y legalmente.

El artículo 28 de la Constitución Española reconoce el derecho de los

trabajadores a la huelga para la defensa de sus intereses, aunque no sea un derecho de carácter ilimitado, pues el mismo texto constitucional añade que **“la ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”**. Esta ley anunciada aún no se ha promulgado, y eso mismo ocurre en la mayoría de los países del área comunitaria, pues los trabajadores, conscientes de que una ley de huelga forzosamente le va a poner límites, se oponen tenazmente a su aprobación.

□ Clases de huelga

De las distintas especies que pueden identificarse en la realidad las más significativas son las siguientes:

→ **Profesionales y extraprofesionales.** Debe recordarse que el artículo 28 de la Constitución garantiza el derecho de huelga de los trabajadores **“para la defensa de sus intereses”**. Las huelgas políticas o las encaminadas a obligar al Gobierno a reconocer una determinada situación o a adoptar una política favorable a los intereses de los huelguistas, deben considerarse en principio ilícitas, pues mientras las huelgas profesionales van dirigidas contra los empresarios, que son quienes en realidad controlan las condiciones de trabajo y, consiguientemente, pueden acceder a los requerimientos de los huelguistas para variarlas, caen fuera de su poder dispositivo las huelgas políticas, porque no está en mano de los empresarios la posibilidad de acceder a las reivindicaciones que en ellas se causan y a pesar de ello las sufren.

→ **Huelgas con o sin ocupación del centro de trabajo.** También se ha venido considerando como un acto ilícito o abusivo, que basta para calificar de ilegal la huelga, la ocupación del centro de trabajo, en base a que de esa manera se limita la libertad del empresario para usar y disponer de sus propiedades y organizar el trabajo, y la individual de cuantos trabajadores no se sumen a la huelga y prefieran seguir prestando servicios.

→ **Huelga legal e ilegal.** Es ésta la clasificación de mayor importancia práctica, hasta el punto de que la ilegal puede ser causa de despido disciplinario.

El artículo 7.2 del R.D.-L. de 4 de marzo de 1977 considera **actos ilícitos o abusivos las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten sus servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga.**

Por su parte el artículo 11 del mismo texto legal **considera ilícita la huelga:**

-Cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

-Cuando sea de solidaridad o de apoyo, salvo que afecte al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.

-Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su periodo de vigencia lo pactado en convenio colectivo o lo establecido por laudo.

-Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el R.D.-L. o lo expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos.

La competencia para calificar de legal o ilegal la huelga, así como el cierre patronal corresponde al orden social de la jurisdicción.

→ **Otras especies de huelga.** En la práctica se suelen distinguir otras categorías de alteraciones colectivas de la normalidad del trabajo, tales como las **huelgas totales o parciales**, según que participen en ella todos o alguno de los trabajadores afectados por el conflicto, **huelgas generales, de solidaridad, rotatorias, estratégicas, de celo o reglamento, de brazos caídos, etc.**

□ **Renuncia temporal a su ejercicio.** Ni a nivel constitucional ni de ley ordinaria o inferior existe impedimento alguno para que las partes, en virtud de su autonomía colectiva, puedan llegar a limitar temporalmente el ejercicio del derecho de huelga, tanto en convenio colectivo como en pacto de otra naturaleza. Ciertamente que el artículo 2 del R.D.-L. de 4 de marzo de 1977 declara **nulos los pactos establecidos en convenios individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga**, pero no lo es menos que el artículo 8 del mismo texto normativo admite **la renuncia al ejercicio del derecho de huelga, hecha en convenio colectivo y para el plazo de su vigencia.**

□ **Declaración de huelga.**

→ Para la declaración de la huelga, cualquiera que sea su ámbito, se exige **la adopción de acuerdo expreso**. Pueden acordar su realización:

. Los representantes de los trabajadores, mediante acuerdo adoptado en reunión conjunta de los mismos y por decisión mayoritaria, que habrá de constar en acta.

. Por los trabajadores directamente, en votación secreta y por mayoría simple, que así mismo debe constar en acta.

. Por los sindicatos con implantación en el ámbito laboral al que se extiende la huelga.

→ El acuerdo debe ser **comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral** por los representantes de los trabajadores o por el sindicato que la haya convocado, por escrito y con cinco días naturales de anticipación, al menos, a la fecha de su iniciación. En la comunicación se hará constar **los objetivos de la huelga, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.**

Si la huelga afecta a los **servicios públicos**, el preaviso habrá de cursarse con una antelación mínima de diez días naturales, debiendo dar los representantes de los trabajadores la publicidad necesaria a la huelga, antes de su inicio, para el conocimiento de los usuarios de los servicios públicos.

→ El **comité de huelga**, que tiene por misión participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la resolución del conflicto, así como para garantizar durante el mismo la prestación de los servicios

necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, instalaciones, materias primas y cuantas atenciones sean precisas para la ulterior reanudación de las tareas en la empresa, está **integrado por trabajadores del centro de trabajo afectado por el conflicto, en número que no puede exceder de doce personas.**

→ Conviene distinguir entre **servicios necesarios** (que lo son para la propia empresa, tales como los precisos para garantizar la seguridad de las personas y las cosas, mantenimiento de los locales, maquinarias, etc.) y los **servicios esenciales para la comunidad**, cuando esta necesidad trasciende del ámbito de la empresa a la sociedad.

Mantener un servicio implica la prestación de los trabajos necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que el propio servicio satisface, pero sin alcanzar el nivel de rendimiento habitual.

□ **Efectos de la huelga.**

Suspensión del contrato de trabajo. Ni el trabajador queda obligado a prestar servicios ni el empresario a remunerarlos.

El trabajador en huelga permanece en **situación de alta especial en la Seguridad Social** con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y del trabajador; éste no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad temporal.

En tanto dure la huelga, el empresario **no puede sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo en caso de incumplimiento de las obligaciones señaladas al comité de huelga.**

Los trabajadores en huelga podrán efectuar **publicidad de la misma en forma pacífica y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.**

El tiempo en que los trabajadores permanecen en huelga **no se deduce del cómputo para la duración y el abono de las vacaciones, pero sí repercute negativamente en las gratificaciones extraordinarias y en el abono del descanso semanal**, siempre en la parte proporcional que corresponda.

□ **La terminación de la huelga.** la huelga puede finalizar por:

Desistimiento de los trabajadores.

Acuerdo logrado entre las partes implicadas, teniendo el pacto que le ponga fin la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.

La **acción mediadora** de la Inspección de Trabajo.

Disposición del Gobierno, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias del conflicto, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, mediante un arbitraje obligatorio.

CIERRE PATRONAL:

Es una medida de conflicto colectivo que supone **la prohibición del empresario a los trabajadores que de él dependen de acceder al centro de trabajo, a la prestación laboral y al abono del salario.**

No se trata de una huelga de empresarios, ni tiene la misma protección legal que el derecho a la huelga de los trabajadores.

Sólo es lícito cuando en situaciones de huelga o irregularidades colectivas en el régimen de trabajo concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- Existencia de **notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.**

- **Ocupación ilegal** del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que esta se produzca.

- Que el volumen de **inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.**

El cierre acordado por el empresario debe ponerse en conocimiento de la autoridad laboral en el término de doce horas y, naturalmente, también deberá comunicarse a los representantes de los trabajadores.

Los efectos del cierre son los mismos que los de la huelga.

El cierre **tiene una duración breve**, se limita al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de las actividades, o para la remoción de las causas que los motivaron, y siempre hasta que los trabajadores soliciten su conclusión por mostrarse dispuestos a reanudar normalmente la actividad.

Actividades tema 5 FOL.

1. Señala las similitudes y diferencias existentes entre la huelga y el cierre patronal.
2. El Convenio Colectivo es una norma. Señala que trabajadores y empresarios están obligados por un convenio colectivo.
3. Señala las similitudes y diferencias existentes entre los delegados de personal y los comites de empresa.
4. Explica la libertad sindical.
5. Señala el número de personas, y las horas sindicales, de los representantes de los trabajadores, en empresas con las siguientes plantillas: 2.500 / 25 / 56 / 523 / 10 / 5 / 412 / 1050 / 39 / 125
¿Cuales son las funciones del comité de empresa, y de los delegados de personal?.
6. Define sindicato, y enumera al menos 5 sindicatos, y a que trabajadores o sector profesional están dedicados.
7. ¿Quien forma parte de la mesa electoral en el proceso de elección de los representantes de los trabajadores?.
8. ¿Que se le exige a un sindicato para ser más representativo en una comunidad autónoma?.
9. La empresa Limpiezas Luna, S.A., se dedica a la actividad de limpieza industrias,

tiene su domicilio social en Bilbao, y cuenta con una plantilla de 120 trabajadores fijos o eventuales. En esta empresa se van a realizar elecciones sindicales para elegir a los representantes legales de los trabajadores en la empresa. Las elecciones han sido convocadas por uno de los sindicatos con mayor representatividad en este sector.

Según el número de trabajadores de la plantilla, corresponde elegir un comité de empresa que tendrá, además de otras muchas competencias, la de negociar un convenio colectivo propio para esta empresa, ya que los trabajadores, desde hace tiempo, desean negociar su propio convenio en el que se fije la jornada de trabajo, los salarios, mejoras sociales, etc

A las elecciones se han presentado cuatro listas de candidatos: tres de ellas están integradas por trabajadores afiliados a tres sindicatos diferentes y la cuarta lista está integrada por trabajadores independientes.

¿Cómo y cuántas personas serán elegidas para formar parte del comité de empresa? ¿Pueden negociar los trabajadores de la empresa Limpiezas Luna con la misma su propio convenio colectivo?, ¿cómo se haría?

10. Encuentra en el convenio colectivo de tu sector profesional, aquellos artículos, que hacen referencia a las cuestiones que se encuentran más adelante, y da respuesta a las mismas.

Cuestiones:

1. Partes del convenio colectivo.
2. Ámbito personal, territorial, funcional y temporal del convenio colectivo.
3. Horario y jornada de trabajo.
4. Permisos retribuidos.
5. Forma de retribuir las horas extraordinarias.
6. Retribución de las pagas extraordinarias.
7. Forma y plazo para llevar a cabo la denuncia del convenio.
8. Número de días de las vacaciones.
9. Funciones y composición de la comisión paritaria.
10. Faltas y sanciones.

11. Grupos profesionales, y salarios de acuerdo a tu titulación.
12. Duración del periodo de prueba para un profesional de tu categoría.