

## UD05

# O dereito do traballo; o contrato e a representación dos traballadores

<b>1.</b>	<b>O dereito do traballo; o contrato e a representación dos traballadores .....</b>	<b>3</b>
1.1	Fontes do Dereito do traballo e xerarquía normativa .....	3
	Dereito Laboral .....	3
	Fontes xerais do Dereito.....	3
	Fontes en sentido propio .....	3
	Fontes en sentido translativo .....	4
	Fontes do dereito laboral .....	4
	Principios de aplicación do Dereito laboral .....	4
	As relacións laborais.....	5
	Relacións laborais especiais.....	5
	Relacións excluídas .....	6
	Dereitos e deberes laborais.....	6
1.2	O contrato de traballo .....	7
	Período de proba .....	8
	Obrigas do/a empresario/a .....	8
	Dereitos do/da traballador/a derivados da relación laboral: .....	8
	Deberes do/da traballador/a .....	9
	Modalidades de contratos.....	9
	Procedemento para reclamar os dereitos.....	12
1.3	Representación dos/das traballadores/as .....	13
1.3.1	A representación sindical .....	13
1.3.2	Representación unitaria: delegados/as de persoal e comité de empresa.....	15
	Competencias dos/das delegados/as e dos membros de comité .....	16
	Garantías legais para o exercicio das funcións de representante dos traballadores/as .....	17
1.4	A negociación colectiva .....	18
1.4.1	O convenio colectivo.....	19
	Partes dos convenios .....	19
	Clases de convenios colectivos .....	20
	Procedemento de negociación dun convenio colectivo.....	20
	Contido mínimo do convenio colectivo .....	20
1.4.2	Os conflitos colectivos.....	21
	A folga.....	21
	Procedemento para a declaración de folga .....	22
	Efectos da folga .....	22
	O pechamento patronal .....	22
	Efectos do peche patronal.....	22

# 1. O dereito do traballo; o contrato e a representación dos traballadores

## 1.1 Fontes do Dereito do traballo e xerarquía normativa

### Dereito Laboral

Definiremos "Dereito" como o conxunto de principios e normas xurídicas a que están sometidas as relacións humanas en todas as sociedades, cuxos individuos poden ser obrigados ao seu cumprimento.

Dereito laboral é a rama que regula as relacións individuais e colectivas que se desenvolven no ámbito profesional, e que teñen a súa orixe no traballo prestado de xeito persoal, voluntario, por conta allea, retribuído e en dependencia do/da empresario/a.

Estatuto dos Traballadores
<p><b>Artigo 1. Ámbito de aplicación</b></p> <p>1. Esta Lei seralles de aplicación aos traballadores que voluntariamente presten os seus servizos retribuídos por conta allea e dentro do ámbito de organización e dirección doutra persoa, física ou xurídica, denominada empregador ou empresario.</p> <p>As relacións laborais regúlanse polo Dereito laboral. Segundo o artigo 1º do Estatuto dos Traballadores, unha relación laboral deberá ser:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Voluntaria<ul style="list-style-type: none"><li>– Retribuída: como contraprestación polo traballo realizado, o traballador recibe unha remuneración do empresario, que chamamos salario.</li><li>– Por conta allea: o froito da actividade pertencelle ao empresario, a cambio do salario que lle paga ao traballador. Ademais, o traballador non asome o risco da actividade empresarial.</li><li>– Baixo o poder de dirección e da organización dun empresario: o empresario dirixe, organiza e posúe o poder disciplinario. O traballador está subordinado ás ordes que proveñen do empresario cando estas se refiran o ámbito da actividade laboral.</li><li>– Persoal: o traballo debe ser realizado pola persoa que foi contratada, e non se pode substituír por outra.</li></ul></li></ul>

Fontes internas	Fontes internacionais
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Constitución, leis e regulamentos (leis orgánicas e ordinarias, decretos-lei, decretos legislativos e regulamentos).</li><li>▪ Convenios colectivos.</li><li>▪ Contratos de traballo.</li><li>▪ Costume.</li><li>▪ Xurisprudencia.</li><li>▪ Principios xerais do dereito</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Regulamentos e directivas da Unión Europea.</li><li>▪ Convenios e recomendacións da OIT.</li><li>▪ Tratados ou convenios internacionais.</li><li>▪ Xurisprudencia internacional.</li></ul>

### Fontes xerais do Dereito

#### Fontes en sentido propio

- Poder lexislativo: Cortes Xerais ou Parlamento e as asembleas lexislativas das comunidades autónomas. Crean leis.
- Poder executivo: Goberno, ministerios e órganos de goberno das comunidades autónomas. Executan as leis.
- Órganos administrativos de rango inferior: deputacións, concellos, etc.
- Colectividades de persoas.
- Poder xudicial: reside nos maxistrados e nos tribunais da Administración de Xustiza. Interpretan ou aplican as leis.

## Fontes en sentido translativo

- A lei: conxunto de normas xurídicas escritas. Publícase nos boletíns oficiais das comunidades autónomas, etc.
- Regulamentos.
- Directivas ou regulamentos da UE.
- Tratados internacionais.
- O costume: modo de actuar dunha colectividade de materias non regulamentadas por normas escritas, cuxo cumprimento é obrigatorio.
- Os principios xerais do Dereito; regras que se aplican cando non existe lei ou costume aplicable.



Segundo proveñan do territorio do Estado ou de órganos internacionais existe outra división en dous tipos: fontes externas (procedentes de fóra do territorio español), da Unión Europea ou de convenios internacionais, ou da OIT, xa que se crearon asociacións internacionais para definir unhas condicións laborais comúns a todos/as os/as traballadores/as do mundo; e fontes internas (do Estado español). Saen dos poderes lexislativo, executivo ou xudicial.

## Fontes do dereito laboral

Existen fontes especiais que só se dan no Dereito laboral:

- Fonte especial do Dereito laboral en sentido propio: sindicatos e asociacións de empresarios.
- Fonte especial do Dereito laboral en sentido translativo: convenio colectivo.

## Principios de aplicación do Dereito laboral

No Dereito do traballo hai unha serie de principios de aplicación e interpretación que tratan de protexer os/as traballadores/as.

O principio da xerarquía normativa supón que as normas de rango inferior non poden contradicir o regulado nas de rango superior, e que as normas só poden ser anuladas por outras de igual rango ou superior.

▪ Principio de norma máis favorable	No caso de que existan dúas ou máis normas que poidan ser aplicadas, tomarase a que, en conxunto, tendo en conta os conceptos cuantificables, resulte máis beneficiosa para o/a traballador/a.
▪ Principio de condición máis beneficiosa	Segundo este principio, os/as traballadores/as manterán os beneficios que logran aínda que apareza unha norma posterior que estableza condicións menos favorables que as que se viñan tendo.
▪ Principio pro operario	Cando existan dúbidas canto á interpretación dunha norma, sempre será interpretada a favor do/da traballador/a.
▪ Principio de irrenunciabilidade de dereitos	Os/as traballadores/as non poden renunciar aos dereitos que as normas lles recoñecen.

Orde que cómpre seguir no caso de aplicación de normas españolas e internacionais de Dereito laboral.



### As relacións laborais

As relacións laborais regúlanse polo Dereito laboral. Segundo o artigo 1º do Estatuto dos Traballadores, unha relación laboral deberá ser:

- Voluntaria: non forzosa
- Retribuída: como contraprestación polo traballo realizado, o traballador recibe unha remuneración do empresario, que chamamos salario.
- Por conta allea: o froito da actividade pertencelle ao empresario, a cambio do salario que lle paga ao traballador. Ademais, o traballador non asome o risco da actividade empresarial.
- Baixo o poder de dirección e da organización dun empresario: o empresario dirixe, organiza e posúe o poder disciplinario. O traballador está subordinado ás ordes que proveñen do empresario cando estas se refiran o ámbito da actividade laboral.
- Persoal: o traballo debe ser realizado pola persoa que foi contratada, e non se pode substituír por outra.

### Relacións laborais especiais

Aínda que teñan todas as características da prestación de traballo dunha relación laboral, contan con normativa propia. Só se lles aplicará a normativa laboral xeral para aqueles aspectos non recollidos na norma que regula a relación.

- Persoal de alta dirección.
- Servizo do fogar familiar.
- Penados/as en institucións penais.
- Deportistas profesionais.
- Artistas en espectáculos públicos.
- Representantes de comercio.
- Traballadores con discapacidade que prestan servizos nos centros especiais de emprego

- .....

### Relacións excluídas

Nalgúns casos, non é posible aplicar o Dereito laboral, ben porque carecen dalgunhas das características da relación laboral ou ben porque, malia reunilas, se rexen por normas propias, alleas ao Dereito laboral.

- Relación de servizo dos funcionarios/as públicos/as.
- Prestacións persoais obrigatorias.
- Traballo realizados a título de amizade.
- Traballo familiares, agás que demostre a condición de asalariado/a. Consideraranse familiares, para estes efectos, sempre que convivan co/coa empresario/a, o/a cónxuxe, os/as descendentes, ascendentes e demais parentes por consanguinidade ou afinidade, ata o segundo grao incluído e, de ser o caso, por adopción.
- Axentes comerciais. A actividade das persoas que interveñan en operacións mercantís por conta de un/unha ou máis empresarios/a, sempre que queden persoalmente obrigadas a responder do bo fin da operación asumindo o risco e a ventura desta.
- Autónomos/as.
- Actividade das persoas prestadoras do servizo de transporte ao abeiro de autorizacións administrativas das que sexan titulares, realizada, mediante o correspondente prezo, con vehículos comerciais de servizo público cuxa propiedade ou poder directo de disposición ostenten, aínda cando os devanditos servizos se realicen de xeito continuado para un mesmo cargador ou comercializador.

### Dereitos e deberes laborais

- **Dereitos básicos.**
  - Ao traballo e libre elección de profesión: o/a traballador/ora ten liberdade á hora de decidir o traballo.
  - Á libre sindicación.
  - Á negociación colectiva.
  - Á adopción de medidas de conflito colectivo.
  - Á folga.
  - A reunións en asembleas.
  - Á información, consulta e participación na empresa a través dos representantes de persoal..
- **Dereitos na relación de traballo.**
  - Promoción e formación profesional no traballo.
  - Ocupación efectiva.
  - Trato igual e non discriminación.
  - Integridade física.
  - Respecto da súa intimidade.
  - Percepción puntual da remuneración
  - ...

- **Deberes dos traballadores.**

- Cumprir as obrigas concretas do seu posto de traballo.
- Tomar as medidas de seguridade e hixiene.
- Cumprir as ordes e as instrucións do/da empresario/a.
- Non realizar competencia desleal coa empresa.
- Contribuír á mellora da produtividade.
- Outros deberes que se deriven dos contratos de traballo.

## 1.2 O contrato de traballo

Un contrato de traballo é un acordo entre empresario/a e traballador/a polo que este/a se obriga a prestar determinados servizos por conta do/da empresario/a e baixo a súa dirección, a cambio dunha retribución.

O contrato de traballo poden asinalo as persoas:

- Maiores de idade (18 anos).
- Menores de 18 anos legalmente emancipadas.
- Maiores de 16 e menores de 18 se teñen autorización paterna ou materna ou de quen as teña ao seu cargo. Se viven de xeito independente, co consentimento expreso ou tácito do seu pai, da súa nai ou dos/das titores/as.
- Estranxeiras, de acordo coa lexislación que lles sexa aplicable.

O artigo 6 do Estatuto dos Traballadores recolle o relativo á prohibición de traballar das persoas menores, fóra das excepcións que se citan.

O contrato de traballo pódese formalizar por escrito ou de palabra. É obrigatorio por escrito cando así o esixa unha disposición legal e sempre nos contratos que se relacionan:

- Prácticas.
- Formación.
- Para a realización dunha obra ou servizo determinado.
- A tempo parcial, fixo discontinuo e de relevo.
- A domicilio.
- Traballadores/as contratados/as en España ao servizo de empresas españolas no estranxeiro.
- Os contratos por tempo determinado, cuxa duración sexa superior a catro semanas.

Cada parte poderá esixir que o contrato se asine por escrito, en calquera momento do transcurso da relación laboral.

Se non se respecta a forma escrita o contrato presumirase celebrado por tempo indefinido e a xornada completa salvo proba en contra.



Todos estes contidos poderán seguirse tamén no portal de emprego da Xunta ou na web do SEPE.:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas.html>

## **Período de proba**

É un acordo pactado por escrito no contrato de traballo onde queda fixado un tempo ao inicio da relación laboral onde a empresa poderá constatar as aptitudes persoais e profesionais da persoa contratada, e o traballador/a coñecer as condicións na que vai desempeñar o seu traballo polo que, se no contrato non aparece sinalado, non hai período de proba e polo tanto a empresa non poderá extinguir o contrato sen xusta causa que o xustifique.

A súa duración máxima establecerase nos convenios colectivos e, en ausencia destes, a duración non poderá exceder os seis meses para técnicos/as titulados/as nin de dous meses para o resto de traballadores/as.

Durante o período de proba, o/a traballador/a terá os mesmos dereitos e as mesmas obrigas correspondentes ao posto de traballo que desempeñe, como se formase parte do cadro de persoal da empresa.

Durante este período poderase rescindir a relación laboral por vontade de calquera das partes, sen alegar causa ningunha e sen previo aviso, agás pacto en contrario. O período de proba compútase para os efectos de antigüidade.

A situación de incapacidade temporal que afecte o/a traballador/a durante o período de proba interromperá o cómputo deste, sempre que se produza acordo entre ambas as partes.

Nas empresas con menos de 25 traballadores/as, o período de proba non poderá exceder os tres meses para os/as traballadores/as que non sexan técnicos/as titulados/as.

Non se poderá establecer período de proba cando o/a traballador/a xa desempeñara as mesmas funcións con anterioridade na empresa, baixo calquera modalidade de contratación.

## **Obrigas do/a empresario/a**

- Co/coa traballador/a: cando a relación laboral sexa de duración superior a catro semanas, o/a empresario/a deberá informar por escrito o/a traballador/a sobre os elementos esenciais do contrato e as principais condicións de execución da prestación laboral, sempre que tales elementos e condicións non figuren no contrato de traballo formalizado por escrito.
- Cos/coas seus/súas representantes legais: tamén deberá entregar aos/ás representantes legais dos/das traballadores/as unha copia básica dos contratos formalizados por escrito (con excepción dos contratos de relacións especiais de alta dirección, para os que é suficiente a notificación), así como as prórrogas e as denuncias dos devanditos contratos, tendo para iso o mesmo prazo de 10 días.
- Co Servizo Público de Emprego: os/as empresarios/as teñen a obriga de comunicar ao Servizo Público de Emprego, no prazo dos 10 días seguintes á súa concertación e nos termos que regulamentariamente se determinen, o contido dos contratos de traballo que celebren ou as prórrogas destes, deban ou non formalizarse por escrito.

## **Dereitos do/da traballador/a derivados da relación laboral:**

- Á ocupación efectiva durante a xornada de traballo.
- Á promoción e formación no traballo.



- A non ser discriminados/as para acceder a un posto de traballo.
- Á integridade física e unha adecuada política de seguridade e hixiene.
- Á respecto da súa intimidade e a consideración debida á súa dignidade o que implica a protección fronte ao acoso por razóns de sexo, orixe racial, relixión, discapacidade... e fronte ao acoso sexual.
- A percibir puntualmente a remuneración pactada.
- Os demais que se establezan no contrato de traballo.


#### **Deberes do/da traballador/a**

- Cumprir as obrigas concretas do posto de traballo consonte os principios da boa fe e dilixencia.
- Cumprir as medidas de seguridade e hixiene que se adopten.
- Cumprir as ordes e as instrucións do/da empresario/a no exercicio da súa función directiva.
- Non realizar a mesma actividade que a empresa en competencia con ela.
- Contribuír a mellorar a produtividade.
- Os demais que se establezan no contrato de traballo.

#### **Modalidades de contratos**


Ver a guía de contratos do SEPE 2021:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos.html>



**MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL**

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL **SEPE**



FONDO SOCIAL EUROPEO  
El FSE invierte en tu futuro

### CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

**DATOS DE LA EMPRESA**

CIF/NIF/NIE:

D.N.A.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL
PAIS <input style="width: 20px;" type="text"/>	MUNICIPIO <input style="width: 50px;" type="text"/>	C. POSTAL <input style="width: 20px;" type="text"/>

**DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN**

REGIMEN	COD. PROV.	NUMERO	SIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA
<input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 100px;" type="text"/>

**DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO**

PAIS <input style="width: 20px;" type="text"/>	MUNICIPIO <input style="width: 50px;" type="text"/>
------------------------------------------------	-----------------------------------------------------

**DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A**

D.N.A.	NIF/NIE	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD <input style="width: 20px;" type="text"/>
MUNICIPIO DEL DOMICILIO <input style="width: 50px;" type="text"/>	PAIS DOMICILIO <input style="width: 20px;" type="text"/>	

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. \_\_\_\_\_, en calidad de (2) \_\_\_\_\_, con N.I.F./N.I.E. \_\_\_\_\_

**DECLARAN**

a) Que el/la trabajador/a está en posesión del título o certificado de profesionalidad de (3) \_\_\_\_\_, o en condiciones de obtenerlo por haber terminado con fecha \_\_\_\_\_ los estudios correspondientes al mismo que le capacitan para la práctica profesional objeto de este contrato (4).

b) Que no han transcurrido cinco años, o siete en el caso de personas con discapacidad, desde la terminación o convalidación de los estudios o del certificado de profesionalidad.

c) Que el/la trabajador/a tiene reconocida la condición de persona con discapacidad, como se acredita con la certificación expedida por \_\_\_\_\_ (5).

d) Que el/la trabajador/a no ha estado contratado en prácticas en ésta u otra empresa por tiempo superior a dos años.

e) ☐ Que el trabajador con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33% se acoge a la Disposición Adicional 20ª del Estatuto de los Trabajadores.

Os contratos de traballo, no que respecta á súa duración, pódense celebrar con carácter temporal (duración determinada) ou con carácter indefinido (duración indefinida). Se temos en conta a xornada de traballo, podemos falar de contratos a xornada completa ou a tempo parcial. Enténdese que un contrato é concertado a tempo parcial cando se acorde a prestación de servizos durante un número de horas ao día, semana, mes ou ano inferior á xornada de traballo de un/unha traballador/a a tempo completo comparable.

Presúmese, salvo proba en contrario, que o traballador é indefinido (fixo) nos casos seguintes:

- Traballadores/ as que non fosen dados de alta na Seguridade Social, unha vez transcorrido un prazo igual ao do período de proba,
- Traballadores/as con contratos temporais celebrados en fraude de lei.
- Os contratos de duración determinada non formalizados por escrito cando o esixa unha disposición legal.
- Os traballadores/ as que continúen desenvolvendo as súas actividades unha vez esgotado o prazo determinado no contrato se non existe un novo contrato ou prórroga do anterior.

- Os traballadores/as que nun período de 30 meses estivesen contratados máis de 24 meses, sexa ou non de forma continuada, no mesmo ou diferente posto de traballo coa mesma empresa ou grupo de empresas, mediante dous ou máis contratos temporais, mesmo se foi a través dunha empresa de traballo temporal, fóra dos contratos de formación, de práctica, de substitución e interinidade.
- O empresario/para deberá facilitar por escrito ao traballador/a, nos dez días seguintes ao cumprimento dos prazos indicados, un documento xustificativo sobre a súa nova condición de traballador fixo da empresa.

Tipos de contrato			
▪ Segundo a súa duración	– Indefinidos	- ordinario – fixo - descontinuo	
	– Temporais ou de duración determinada	causais	– Contrato por obra ou servizo determinado. - Contrato eventual por circunstancias da produción - Contrato de interinidade.
			Con cláusulas específicas para determinados colectivos
	Contratos formativos	– Contrato para a formación e o aprendizaxe – Contrato en prácticas.	
▪ Segundo a súa xornada	A tempo completo	- Calquera modalidade	
	A tempo parcial	– Calquera agás o contrato para a formación.	
Outros	– Contrato de relevo		
	– Contrato a distancia		

Exemplos de cando celebrar cada tipo de contrato, segundo o posto e as necesidades do/da empresario/a.

- A don Xiao Lourenzo realizóuselle un contrato no que ten que substituír unha traballadora que se atopa dada de baixa por maternidade. Cal sería a modalidade? Canto duraría e como sería a xornada?

Neste caso o contrato sería de interinidade para substituír unha traballadora de baixa por maternidade e estaría bonificado, a duración sería ata a reincorporación da traballadora substituída e coa xornada que esta tivera.

- Audasa contrata traballadores/as de xeito indefinido exclusivamente catro horas os sábados, domingos e demais días festivos. Que tipo de contrato se aconsellaría formalizar?

Para esta circunstancia o contrato tipo sería indefinido a tempo parcial.

- Marga é contratada todos os anos para dar cursos de esquí nunha estación invernal. ¿Que contrato terá?

Para esta circunstancia o contrato mais axeitado sería o fixo descontinuo

- Mónica Aguiar de 18 anos, é técnica en xestión administrativa desde hai tres, e vai ser contratada por unha empresa durante seis meses como auxiliar administrativa en horario

de 10:00 a 14:00 e de 16:00 a 20:30. Que tipo de contrato debería realizar o empresario? Poderíalle facer un período de proba? En caso afirmativo, de canto tempo?

Un contrato temporal coma este debería de ter unha causa; aplicaremos un contrato en prácticas por cumprir a traballadora os requisitos da titulación e o tempo transcorrido desde que obtivo o título. O período de proba pódese celebrar e sería como máximo dun mes se o convenio non indica outra cousa.

- Unha fábrica necesita un electricista para reparar a instalación eléctrica nunha nave, un peón e un encargado de almacén para un exceso de pedidos nunha época nada habitual. Que tipo de contratos deberá celebrar?

Para o electricista un contrato por obra e nos outros caso un contrato por necesidades da produción, os tres temporais.

### **Procedemento para reclamar os dereitos**

Ante a vulneración dalgún dos dereitos por parte da empresa, o primeiro que hai que facer é falar co empresario/a para esixirlle que cumpra co disposto na normativa, pero se este mantén a súa actitude, o traballador/a ten a posibilidade de acudir a algún dos organismos públicos establecidos para garantir os dereitos dos traballadores/as.

Os organismos públicos aos que poden acudir os traballadores/as en defensa dos seus dereitos, son de dous tipos:

#### **- Organismos administrativos**

##### **o Destacan:**

- A Inspección de Traballo e Seguridade Social: órgano encargado de vixiar o cumprimento das normas laborais e esixir responsabilidades administrativas ás empresas, tamén, desenvolve funcións de asesoramento. Os inspectores actúan de oficio, á solicitude doutros órganos públicos, por propia iniciativa ou en virtude de denuncia dos traballadores/as.
- O Fondo de Garantía Salarial ( FOGASA ): é un organismo autónomo encargado de abonar aos traballadores os salarios e determinadas indemnizacións a que teñan dereito, non abonadas pola empresa por ser declarada insolvente ou atoparse en procedemento concursal.
- A Tesourería Xeral da Seguridade Social (TXSS) no que pode solicitarse informe de vida laboral e comprobar se a empresa dou de alta ao traballador correctamente.

#### **- Órganos xurisdiccionais**

Están constituídos polos Tribunais de Xustiza.

Para acudir a eles, o primeiro que hai que facer por norma xeral é presentar a denominada “papeleta de conciliación” ante os Órganos de mediación, arbitraje e conciliación. Isto é un requisito previo e obrigatorio para a tramitación da maioría das reclamacións antes de entrar na vía xudicial. As cuestións que deben someterse aos actos de conciliación son aquelas relacionadas co contrato de traballo subscrito entre empresarios/as e traballadores/as e que afectan a despedimento, sancións, mobilidade xeográfica, salarios e recoñecemento de dereitos en xeral.

Realizado o acto de conciliación sen acordo ou se o demandado/a non comparece, hai que presentar a demanda ante o órgano xurisdiccional competente.

Os órganos xudiciais do orde social son:

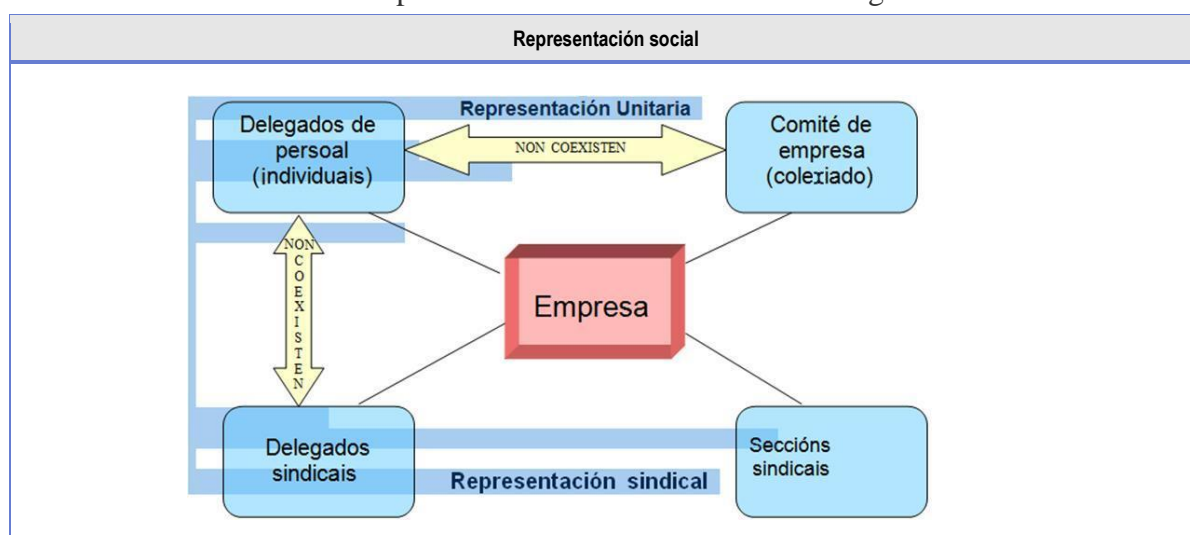
- Os Xulgados do social
- As salas do Social dos Tribunais Superiores de Xustiza.
- A sala do Social da Audiencia Nacional.
- A Sala do Social do Tribunal Supremo.

En xeral todas as cuestión litixiosas derivadas do contrato de traballo (vacacións, despidos, modificación, reclamación de salarios), deben presentarse ante o Xulgado do social da provincia onde ten o domicilio social a empresa na que se traballa.

## 1.3 Representación dos/das traballadores/as

A participación dos traballadores na empresa pódese articular de dúas formas:

- Representación unitaria : lévase a cabo a través dos delegados de persoal e o comité de empresa que son os traballadores/as elixidos polos seus compañeiros/as, que representan a todo o persoal, independentemente da súa afiliación ou non a un sindicato.
- Representación sindical : os traballadores/as dunha empresa afiliados a un sindicato poden asumir a representación do mesmo e crear dentro dunha empresa as seccións sindicais de cada sindicato podendo existir dentro destas os delegados sindicais.



### 1.3.1 A representación sindical

A liberdade sindical é un dereito fundamental dos traballadores e traballadoras. Este dereito fundamental está regulado pola lei orgánica de liberdade sindical (LOLS)

A representación sindical está regulada pola lei orgánica de liberdade sindical (LOLS). Trátase dunha lei orgánica, xa que se refire a unha liberdade recollida na Constitución (artigos 7 e 28.1 da CE e da LOLS). No seu artigo 1 dí:

*Todos os españois teñen dereito a sindicarse libremente para a promoción e defensa dos seus intereses económicos e sociais”*

Este dereito fundamental, ten dous aspectos:

- **Positivo:** dereito á libre sindicación e a fundar sindicatos ou afiliarse libremente a calquera deles.
- **Negativo:** dereito á non sindicación. Ningún traballador/a está obrigado a pertencer a un sindicato.

A LOLS establece excepcións ao dereito de sindicación que afecta a:

- Membros das Forzas Armadas e Institutos armados de carácter militar. Os que non teñan carácter militar (ex. Policía) teñen unha normativa específica.
- Os/as xuíces, Maxistrados/as e fiscais que estean en activo.

## ▪ Os sindicatos

<https://www.youtube.com/watch?v=egS71KBJ8L4>

- **Que é un sindicato?** Un sindicato é unha asociación de traballadores/as creada para a defensa dos seus dereitos.
- **Quen poden crear sindicatos?** En principio poden crear un sindicato todos/as os/as traballadores/as, aínda que a lei limita este dereito con respecto a determinados colectivos, como membros das forzas armadas, xuíces, maxistrados e fiscais en activo, calquera persoa que non traballe por conta allea (avogados/as, empresarios/as, xubilados/as, parados/as, etc.). Todas estas persoas ás que se lles prohíbe crear sindicatos (excepto membros das forzas armadas) poden afiliarse a algún xa existente.
- **Representatividade dos sindicatos.**

Ante a posible existencia de varios sindicatos que poidan negociar cuestións fundamentais para os traballadores/as con empresarios/as, organizacións empresariais e administracións públicas, establécese o concepto da representatividade do sindicato. Así podemos distinguir dous tipos de sindicatos en función dos resultados electorais conseguido por cada un nas últimas eleccións sindicais. Poden ser:

- a. **Sindicato máis representativo:** Entre as súas facultades atópase o dereito a participar na negociación colectiva en todo o seu ámbito territorial, a representar aos traballadores/as ante as Administracións Públicas, a promover eleccións a representantes dos traballadores ou a obter a cesión do uso de edificios públicos para os seus fins de forma temporal.

Pódense presentar en dous ámbitos:

A nivel estatal: o que obtén como mínimo o 10% ou máis do total dos delegados de persoal, dos membros dos comités de empresa e dos correspondentes órganos das Administracións Públicas.

A nivel de comunidade autónoma: os sindicatos do devandito ámbito que acrediten no mesmo unha especial audiencia expresada na obtención de, polo menos, o 15 por 100 dos delegados de persoal e dos representantes dos traballadores nos comités de empresa, e nos órganos correspondentes das Administracións Públicas, sempre que contén cun mínimo de 1.500 representantes e non estean federados ou confederados con organizacións sindicais de ámbito estatal.

- b. **Sindicato representativo:** é o que, sen ser máis representativo, obtén nun ámbito territorial e funcional específico o 10% ou máis de delegados de persoal e membros de comité de empresa e dos correspondentes órganos das Administracións Públicas.

### ▪ Eleccións sindicais e os seus representantes

Os traballadores/as dunha empresa afiliados a un mesmo sindicato poden, dentro do seu centro de traballo constituír seccións sindicais co fin de difundir avisos e noticias entre os afiliados e resto de compañeiros ou negociar co empresario. Tamén poderán celebrar reunións sindicais, previa notificación ao empresario, recadar cotas e distribuír información sindical, fóra das horas de traballo, e recibir a información que lle remita o seu sindicato. seccións sindicais

Elección de delegados sindicais. As seccións sindicais estarán representadas por delegados sindicais, elixidos por e entre os traballadores da empresa ou centro de traballo afiliados ao sindicato que forman a sección, sempre que o seu sindicato obtivese nas eleccións algún representante no Comité de empresa e esta ocupe a mais de 250 traballadores, salvo que por Convenio Colectivo establézase un número inferior de traballadores. O número de delegados que poden ser elixidos por cada Sección Sindical depende do que estableza o convenio colectivo aplicable á empresa ou na súa falta aplicarase o disposto na LOLS.

Os delegados sindicais teñen os mesmos dereitos e garantías que os membros do Comité de empresa e os Delegados de Persoal.

A actividade sindical implica:

- Poder participar na creación do convenio colectivo.
- Poder ser interlocutor/a válido/a fronte á Administración.
- Poder constituír seccións sindicais dentro do ámbito da empresa.
- Poder designar delegados sindicais de entre os seus afiliados.
- Poder informar os/as seus/súas afiliados/as.

## 1.3.2 Representación unitaria: delegados/as de persoal e comité de empresa

A representación unitaria asígnase a dous órganos en atención ao tamaño da empresa. Estes dous órganos son os delegados de persoal e un órgano colexiado, que é o comité de empresa.

- **Delegados/as de persoal.** Son os representantes dos traballadores en empresas que teñan máis de 10 e menos de 50 persoas empregadas. Son elixidos/as por sufraxio universal, libre, directo, persoal e segredo dos/das traballadores/as da empresa (artigo 62 do Estatuto dos Traballadores).

### Asignación de delegados de persoal

Nº traballadores/as	Delegados de persoal
En empresas de 0 a 5	0 (non hai representación)
En empresas de 6 a 10	1 ( se o decide a maioría)
En empresas de 11 a 30	1



En empresas de 31 a 49	3
------------------------	---

- **Comité de empresa.** É un órgano representativo e colexiado do conxunto dos/das traballadores/as na empresa ou centro de traballo para a defensa dos seus intereses, e constitúese en cada centro de traballo cuxo censo sexa de 50 ou máis traballadores/as. Os membros do comité elíxense mediante sufraxio universal, segredo e directo de entre as listas que se presentan. A duración do mandato é de 4 anos.

O Estatuto dos Traballadores establece o número de membros dependendo do persoal da empresa (artigos 63 a 66):

- En empresas de 51 a 100 traballadores/as: 5 membros do comité.
- En empresas de 101 a 250 traballadores/as: 9 membros do comité.
- En empresas de 251 a 500 traballadores/as: 13 membros do comité.
- En empresas de 501 a 750 traballadores/as: 17 membros do comité.
- En empresas de 751 a 1.000 traballadores/as: 21 membros do comité.
- En empresas de máis de 1.000 traballadores/as: elíxense dous/dúas por cada 1.000 ou fracción, cun máximo de 75 persoas. O número máximo de membros do comité de empresa é de 75 persoas.

#### Competencias dos/das delegados/as e dos membros de comité

Son as mesmas para ambos os órganos de representación de persoal. O comité de empresa e os delegados de persoal teñen dereito a ser informados e consultados polo/a empresario/a sobre as cuestións que poidan afectar os/as traballadores/as, sobre a situación da empresa e a evolución do emprego nos termos seguintes:

- Información trimestral sobre a evolución xeral do sector económico, a situación económica da empresa, a evolución recente e probable das súas actividades, a produción e as vendas, previsións de contratación e as súas modalidades; estatísticas sobre absentismo, accidentes de traballo e doenzas profesionais; estudos sobre ambiente laboral e mecanismos de prevención.
- Información anual sobre aplicación na empresa do dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, con datos sobre proporcionalidade nos diferentes niveis profesionais e plans de igualdade, de ser o caso, e sobre as medidas adoptadas para fomentar a igualdade da empresa.
- Coa periodicidade que proceda, terán dereito a coñecer o balance, as contas de resultados, a memoria e demais documentación que se facilite aos/ás socios/as (de ser o caso), os modelos de contrato de traballo que se utilicen e os documentos relativos á terminación da relación laboral, así como as sancións por faltas moi graves. Terá tamén dereito a recibir a copia básica dos contratos, as prórrogas e as súas denuncias no prazo de 10 días.
- Terá dereito a ser informados e consultados sobre todas as decisións da empresa que puidesen provocar cambios salientables na organización do traballo e nos contratos de traballo, así como sobre a adopción de medidas preventivas, nomeadamente en caso de risco para o emprego.
- Terán dereito a emitir informe con carácter previo e nun prazo máximo de 15 días desde que sexan solicitados e remitidas as informacións correspondentes, nas seguintes cuestións:
  - Reestruturacións de persoal e cesamentos totais, definitivos, parciais ou temporais.



- Reducións de xornada.
- Traslado total ou parcial de instalacións.
- Procesos de fusión, absorción ou modificación do estatuto xurídico da empresa que incida no volume de emprego.
- Plans de formación profesional.
- Sistemas de organización e control de traballo.
- Ademais, o comité de empresa terá :
  - unha labor de vixilancia no cumprimento das normas laborais, de seguridade social e de emprego; condicións de seguridade e saúde no traballo; aplicación do principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes.
  - Negociar convenios de empresa ou ámbito inferior.

#### Garantías legais para o exercicio das funcións de representante dos traballadores/as

- En caso de sanción por faltas graves ou moi graves, garáteselles a apertura dun expediente contradictorio onde serán escoitados o interesado e o resto dos representantes dos traballadores/as.
- Teñen garantía para permanecer con prioridade na empresa con respecto ao resto de traballadores/as en casos de suspensión ou extinción de contratos por causas técnicas ou económicas así como nos traslados colectivos.
- No caso de despedido improcedente, poderán exercer a opción de permanencia ou indemnización.
- Garantía de non ser sancionados/as nin despedidos/as durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte á finalización do seu mandato se a sanción pretende basearse nas accións dos traballadores/as no exercicio da súa representación.
- Garantía de poder expresar a súa opinión libremente en materias concernentes á súa actividade de representación.
- Dispoñer dun crédito de horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación de acordo coa seguinte escala:
  - En empresas de 50 a 100 traballadores/as: 15 horas ao mes.
  - En empresas de 101 a 250 traballadores/as: 20 horas ao mes.
  - En empresas de 250 a 500 traballadores/as: 30 horas ao mes.
  - En empresas de 501 a 750 traballadores/as: 35 horas ao mes.
  - En empresas de máis de 751 traballadores/as: 40 horas ao mes.

En convenio colectivo pódese pactar a acumulación destas horas nunha ou varias persoas e aparece a figura do/da liberado/a, que é quen acumula un total de 40 horas semanas e só se dedica á actividade de representación

#### Proceso de elección de delegados/as de persoal e Comités de Empresa

##### Proceso de elección de delegados/as de persoal e comités de empresa. Eleccións

- ● Convocatoria.  
Poden promover eleccións a delegados/as de persoal e membros de comités de empresa:
  - As organizacións sindicais máis representativas.
  - As que contén cun mínimo dun 10 por 100 de representantes na empresa.

- Os/as traballadores/as do centro de traballo por acordo maioritario.
- **2 Quen poden elixir delegados/as de persoal e membros do comité de empresa?**  
Todos/as os/as traballadores/as españois ou estranxeiros da empresa ou centro de traballo maiores de dezaseis anos e cunha antigüidade na empresa de, polo menos, un mes.
- **3 Quen pode ser elixido/a delegado/a de persoal ou membro do comité de empresa?**  
Traballadores españois ou estranxeiros que teñan dezaioito anos feitos e unha antigüidade na empresa de, polo menos, seis meses, agás naquelas actividades en que, por mobilidade de persoal, se pacte en convenio colectivo un prazo inferior, co límite mínimo de tres meses de antigüidade.
- **4 Presentación de candidaturas e prazo.**  
Poderán presentar candidatos para as eleccións de delegados de persoal e membros do comité de empresa:
  - Os sindicatos legalmente constituídos.
  - As coalicións formadas por dous ou máis sindicatos, que deberán ter unha denominación concreta, atribuíndose os seus resultados á coalición.
  - Os/as traballadores/as que avalen a súa candidatura cun número de sinaturas de electores/as do seu mesmo centro e colexio, de ser o caso, equivalente polo menos a tres veces o número de postos para cubrir.
  - Cando se trate de eleccións a membros do comité de empresa:
    - As candidaturas presentaranse ante a mesa electoral durante os nove días seguintes á publicación da lista definitiva de electores/as.
    - A proclamación farase nos dous días laborables logo de concluído devandito prazo, publicándose nos taboleiros referidos.
    - Contra o acordo de proclamación poderase reclamar dentro do día laborable seguinte, e resolverá a mesa no posterior día hábil.
    - Entre a proclamación de candidatos/as e a votación mediarán polo menos cinco días.
- **5 Votación para delegados/as de persoal e a súa elección**
  - Efectuarase mediante sufraxio persoal, directo, libre e segredo. Poderase efectuar por correo.
  - Cada elector/a poderá dar o seu voto a un número máximo de aspirantes equivalentes ao de postos a cubrir entre os candidatos/as proclamados/as.
  - Resultarán elixidos/as os/as que obteñan o maior número de votos. En caso de empate, resultará elixido/a o/a traballador/a de maior antigüidade na empresa.
- **6 Votación para membros do comité de empresa e a súa elección**
  - Nas empresas de 50 ou máis traballadores, o censo de electores/as e elixibles distribuirase en dous colexios: un integrado por técnicos/as e administrativos/as, e outro por traballadores/as especialistas e non cualificados/as.
  - Para determinar o número de membros do Comité de Empresa terase en conta:  
Os traballadores fixos discontinuos e os vinculados por contrato de traballo de duración determinada superior a un ano computarán co mo traballadores fixos de persoal.  
Os contratados por termo de ata un ano computaranse segundo o número de días traballados no período dun ano anterior á convocatoria da elección. Cada 200 días ou fracción computarán como un traballador máis.
  - A votación efectuarase mediante sufraxio persoal directo, libre e segredo. Poderase realizar tamén por correo.
  - Cada elector/a poderá dar o seu voto a unha soa das listas presentadas para os do comité que corresponda ao seu colexio. Estas listas deberán conter, como mínimo, tantos nomes como postos para cubrir. No entanto, a renuncia de calquera candidato/a presentado/a nalgúnhas das listas para as eleccións antes da data da votación non implicará a suspensión do proceso electoral, nin a anulación de devandita candidatura aínda cando sexa incompleta, coa condición de que a lista afectada permaneza cun número de candidatos/as, polo menos, do 60 % dos postos para cubrir. En cada lista deberán figurar as siglas do sindicato ou grupo de traballadores/as que a presenten.
  - Non terán dereito á atribución de representantes no comité de empresa as listas que non obteñan como mínimo o 5 % dos votos por cada colexio.
  - Mediante o sistema de representación proporcional atribuirase a cada lista o número de postos que lle corresponda, de conformidade co cociente que resulte de dividir o número de votos válidos polo de postos para cubrir. Os postos sobranceiros atribuiranse á lista ou listas que teñan un maior resto de votos.
  - Dentro de cada lista resultarán elixidos/as os/as candidatos/as pola orde en que figuren na candidatura.
- **7 Mesa electoral**
  - Na empresa ou centro de traballo constituirase unha mesa por cada colexio de 250 traballadores electores ou fracción.
  - A mesa estará formada polo/a presidente/a, que será o/a traballador/a de máis antigüidade na empresa, e dous/dúas vocais, que serán os/as electores/as de maior e menor idade. Este/a último/a actuará de secretario/a. Designaranse como suplentes os/as traballadores/as que sigan os titulares da mesa na orde indicada de antigüidade ou idade.
- **8 Duración do mandato de delegados/as de persoal e membros do comité de empresa**  
Será de catro anos, entendéndose que se manterán en funcións no exercicio das súas competencias e das súas garantías ata entanto que non se promovan e celebren novas eleccións.

## 1.4 A negociación colectiva

A Constitución reconece o dereito á negociación colectiva entre representantes dos traballadores e traballadoras e das empresas, para regular as condicións de traballo.

A negociación colectiva é un diálogo entre representantes dos traballadores e empresarios, orientado a conseguir acordos.

Dentro do sistema de relacións laborais, a parte máis importante é a negociación colectiva. Grazas a este dialogo social entre organizacións sindicais e empresariais alcázanse acordos que fan posible conseguir que os traballadores teñan un emprego digno, estable e con dereitos; incluíndo un mellor acceso á protección social, que á súa vez favorece a produción e o emprego, así como o benestar e a paz social.

Da negociación colectiva xorde a norma máis peculiar e específica do Dereito do Traballo: **o convenio colectivo**. Pero, ademais, poden lograrse outros tipos de acordos que poden afectar tanto ás condicións de traballo como ás regras que deben rexer a propia negociación.

Os tipos de acordo froito da negociación colectiva son os seguintes:

- a. **Os acordos marco:** Son acordos que establecen a estrutura da negociación colectiva no ámbito da súa aplicación, así como as regras para resolver os conflitos entre convenios de diferentes ámbitos. Unicamente están lexitimadas para negociar estes acordos as organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas estatais e autonómicas.
- b. **O Convenio Colectivo** é un acordo que se negocia entre os empresarios e os representantes dos traballadores, e nel establécense cales son as condicións xerais de traballo en cada empresa ou centro de traballo. Lembra que o salario, a xornada, os permisos, etc., están regulados por Convenio.
- c. **Acordos pactos ou convenios de empresas**; son acordos exclusivos dunha empresa ou centro de traballo e tratan sobre condicións de traballo que o convenio colectivo non regulou ou deixa liberdade para regular (establecemento da xornada, excedencias, permisos, o réxime de ascensos, os sistemas de remuneración).

#### 1.4.1 O convenio colectivo

O convenio é un acordo mediante o que se regulan as condicións de traballo, e que se leva a cabo entre os/as traballadores/as e o/a empresario/a. O convenio colectivo é unha figura recoñecida pola Constitución no seu artigo 37.1 (dereito á negociación colectiva laboral entre representantes dos/das traballadores/as e empresarios/as, así como a forza vinculante dos convenios").

##### Partes dos convenios

Nun convenio establécese unha parte normativa e outra obrigacional, que están recollidas polo Estatuto dos Traballadores no artigo 82.2.

- **Parte normativa.** Recolle e regula as condicións de traballo e produtividade, sen as que non existiría o convenio. Prorrógase de maneira provisional máis aló do propio vencemento do convenio. Permite un clima de negociación moito máis libre e tranquilo para as partes.
- **Parte obrigacional.** Recolle a "paz laboral a través das obrigas que se pacten". Esta parte si que termina no período de vixencia do convenio colectivo. En xeral establece as obrigas das partes en caso de determinados supostos de conflitos colectivos, como poden ser as condicións para a convocatoria de folga ou o pechamento patronal.

A reforma laboral (lei 3/2012 de 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado), da preferencia ao convenio de empresa aínda que estea vixente un convenio colectivo de ámbito superior entre outras, as seguintes materias:

- Contía do salario basee complementos salariais, incluídos os vinculados á situación e resultados da empresa.
- O abono ou compensación das horas extraordinarias e a retribución específica do salario a quendas.
- O horario e distribución do tempo de traballo, o réxime de traballo a quendas e a planificación das vacacións.
- A adaptación ao ámbito da empresa do sistema de clasificación profesional.

### Clases de convenios colectivos

- **Estatutarios:** os que seguen o procedemento regulado no Estatuto dos Traballadores.
- **Non estatutarios:** os que se formalizan sen ter en conta o Estatuto.

Outra clasificación é en atención ao seu ámbito de actuación:

- **De ámbito inferior á empresa.**
- **De empresa.**
- **De sector:** local, provincial, autonómico ou estatal.

### Procedemento de negociación dun convenio colectivo.

O primeiro é observar se xa existe convenio colectivo no sector ou na empresa en que se pretenda levar a cabo a negociación; se existe, cómpre denunciar a súa vixencia, para o que a parte que queira negociar envía un escrito á outra parte e á autoridade laboral competente, no que se inclúa sobre que se quere negociar, sempre que sexa de ámbito laboral.

Se se acepta negociar, constitúese a *mesa negociadora*, na que cada parte terá como máximo 12 membros en convenios de ámbito de empresa ou un máximo de 15 membros en convenios de ámbito superior. A comisión pode estar presidida por unha persoa, que ten voz pero non voto e só actúa como moderadora. De cada sesión de negociación redactarase unha acta.

Na comisión negociadora adóptanse acordos por maioría de cada unha das partes que negocian. Finalizado o período de negociación mandarase publicar no boletín oficial correspondente, segundo o ámbito de actuación do convenio, e a partir de entón o convenio colectivo nace como norma xurídica pactada. A súa entrada en funcionamento será cando o fixen as partes.

### Contido mínimo do convenio colectivo

- a) Determinación das partes negociadoras
- b) Ámbito de aplicación:
  - a. Xeográfico ou territorial (de empresa, provincial, de Comunidade Autónoma, Nacional...)
  - b. Funcional (ex.: Convenio do sector do metal, da ensinanza privada....)
  - c. Persoal (ex.: Convenio para pilotos, para auxiliares de voo)
  - d. Temporal (período de vixencia do convenio)

- c) Forma e condicións de denuncia. (Denunciar un convenio significa que unha das partes asinantes do convenio, empresa ou traballadores, notifican á outra parte a intención de negociar un novo convenio colectivo.
- d) Clausula de descolgue ou non aplicación salarial. (condicións e procedementos para non aplicar o réxime salarial previsto no convenio.)
- e) Nomeamento da Comisión paritaria formada por igual número de traballadores/as que da parte empresarial que determinarán o procedemento a seguir no caso de discrepancia á hora de aplicar o convenio.

## 1.4.2 Os conflitos colectivos

Os conflitos colectivos xorden como consecuencia de discrepancias entre traballadores/as e empresarios/as, e teñen a súa orixe en intereses laborais. Obrigan a parte que o inicie (traballadores/as ou representantes destes/as) a comunicar esas discrepancias á empresa e á autoridade laboral. Aberto o conflito, os/as traballadores/as non poderán usar o dereito de folga para influír na resolución deste procedemento. Durante o procedemento de conflito colectivo, as partes negociarán sobre as causas que o orixinan e poderán acordar que a resolución se leve a cabo de xeito extraxudicial, se o conflito abrangue empresas que presten os seus servizos en máis dunha provincia. A solución do conflito pode ser:

- Por decisión xudicial: vía xudicial.
- Por arbitraje: someténdose a laudo arbitral vinculante e obrigatorio.
- Por mediación.

O órgano que regula estes sistemas extraxudiciais é o SMAC.

Dentro das medidas do conflito colectivo está a folga, para os/as traballadores/as, e o pechamento patronal, para os/as empresarios/as.

### A folga

A folga é a situación en virtude da cal os/as traballadores/as cesan de prestar a súa actividade á empresa, voluntariamente e de xeito temporal, por causas lexítimas laborais (para defenderen os seus dereitos). Actualmente está regulada polo Real decreto 17/1977, do 4 de marzo.

Para que unha folga sexa legal, non pode contravir o establecido por lei ou convenio para a súa convocatoria e o seu desenvolvemento. Son ilegais as folgas motivadas por móbiles políticos e outros alleos ao interese profesional das persoas afectados, por solidariedade ou apoio a causas que non afecten o devandito interese, ou coa pretensión de alterar o convenio ou os laudos en vigor.

A folga comeza cunha declaración dos/das traballadores/as, os seus representantes ou as organizacións sindicais implantadas no ámbito laboral afectado, e realizárase mediante o cesamento do traballo e a desocupación do centro.

Son actos ilícitos ou abusivos as folgas rotatorias, as de celo e as que intenten interromper a produción mediante a paralización de sectores estratéxicos, así como calquera alteración colectiva do traballo distinta da folga.

O persoal en folga deberá respectar a liberdade dos/das traballadores/as que non a secunden, e prestar os servizos necesarios para o mantemento das instalacións.

A empresa non poderá substituír os/as traballadores/as e folga por traballadores/as que

non estivesen vinculados á empresa no intre de ser comunicada a folga, nin sancionar máis que a aqueles traballadores que incorran en falta laboral.

O Goberno poderá acordar a prestación de servizos mínimos polos/as traballadores/as.

### Procedemento para a declaración de folga

Comunicar coa antelación que marque a normativa a intención de ir á folga e os seus motivos. A antelación debe ser de cinco días e, en servizos públicos, será de 10 días como mínimo.

Se o proceso produtivo é continuo ou afecta servizos públicos, as partes en litixio deben acordar uns servizos mínimos que garantan que o proceso produtivo poida volver á normalidade cando conclúa o período de folga.

Constituirase o comité de folga, encargado de negociar e de vixiar que a folga se realice de forma pacífica. Así mesmo, o comité é o encargado de regular a actuación dos piquetes informativos.

### Efectos da folga

O principal efecto é que suspende as relacións laborais e o dereito ao salario. Dáse unha situación de alta especial na Seguridade Social, con suspensión da obriga de cotizar e do dereito á prestación por desemprego e por incapacidade temporal.



A folga é un dereito individual de cada persoa, pero de exercicio colectivo. Está prohibido substituír un/unha traballador/a en folga por outro/a.

### O pechamento patronal

É a actuación por parte do/da empresario/a que non lle permite ao/á traballador/a o acceso ao centro de traballo. Ten que xustificalo mediante algunha das seguintes causas:

- Seguridade das persoas.
- Seguridade do patrimonio empresarial.
- Seguridade do proceso produtivo.

Non require aviso previo, excepto a comunicación á autoridade laboral. Logo de adoptado o acordo, comunícanse á autoridade durante as 12 horas seguintes ao pechamento as causas e o tempo que durará.

### Efectos do peche patronal

Suspéndense as relacións laborais e hai os mesmos efectos que a folga.