

## Unidad 4

---



# Condiciones laborales I

Itinerario personal  
para la empleabilidad I



# Índice



- 4.1. El Derecho del trabajo: fuentes y principios
- 4.2. Análisis y requisitos de la relación laboral individual
- 4.3. Derechos y deberes derivados de la relación laboral
- 4.4. La Inspección de Trabajo y la jurisdicción social
- 4.5. Representación de los trabajadores: unitaria y sindical
  - 4.5.1. La representación colectiva unitaria
  - 4.5.2. La representación colectiva sindical
- 4.6. El convenio colectivo
  - 4.6.1. Contenido del convenio
  - 4.6.2. La negociación de los convenios colectivos
  - 4.6.3. Los conflictos laborales



## Introducción

Durante esta unidad se desarrollarán los conceptos básicos del Derecho laboral, incidiendo en sus fuentes y características y en los efectos que genera en las relaciones laborales. Hay que tener en consideración que el Estatuto de los Trabajadores considera como relación laboral ordinaria a la que reúne cinco características: voluntaria, por cuenta ajena, remunerada, personalista y dependiente.

También se abordará la normativa y estructura que caracteriza a los representantes legales de los trabajadores, donde será fundamental identificar las diferentes formas de representación colectiva, los órganos que tienen capacidad para negociar un convenio colectivo y las consecuencias que emanan de este proceso. Con respecto a dichas consecuencias, los conflictos laborales ocuparán una posición preminente, dado el impacto que pueden causar en el entorno laboral, sea cual sea el nivel al que se produzcan.

## Al finalizar esta unidad

- + Comprenderemos la importancia del derecho laboral, sus fuentes y principios.
- + Analizaremos la relación laboral individual.
- + Conoceremos los derechos y deberes que se derivan de la relación laboral.
- + Analizaremos el concepto de contrato de trabajo, así como la capacidad para contratar
- + Comprenderemos las funciones principales de la Inspección de Trabajo y la jurisdicción social.
- + Distinguiremos las formas de representación colectiva en la empresa.



# 4.1.

## El Derecho del trabajo: fuentes y principios

El **Derecho del trabajo o laboral** es una rama del Derecho que tiene como misión regular todo lo concerniente a las relaciones laborales, es decir, el modo en el que se vinculan trabajadores y empleadores durante todo el proceso que conlleva el trabajo. Aunque el trabajo es inherente a las personas y se ha dado desde el principio de los tiempos, el Derecho del trabajo no surgiría hasta el siglo XIX, derivado de las problemáticas provocadas por la Revolución Industrial.

Las sociedades occidentales vieron como la industrialización masiva se cimentó sobre la imposición de condiciones de trabajo abusivas y peligrosas para los trabajadores. La explotación de la masa obrera mediante jornadas interminables (hasta 18 horas) y salarios ínfimos, que afectó especialmente a mujeres y niños, trajo consigo también altas tasas de mortalidad entre la población trabajadora y accidentalidad en las fábricas. La combinación de todos estos factores fue generando, de manera progresiva, una conciencia obrera en la que el proletariado industrial se identificó como una clase social y comenzó a organizarse para reivindicar la mejora de su situación. Es así como se inicia el movimiento obrero.

Su reclamación de instrumentos políticos y legales que permitiesen cambiar su situación socioeconómica fue perseguida y criminalizada en primera instancia; incluso la huelga llegó a considerarse un delito. Fueron necesarios años de revueltas y protestas, que incluyeron acciones violentas, sabotajes y destrucción de medios de producción, para que el proletariado lograra doblegar el orden establecido por la burguesía industrial. Los trabajadores fueron consiguiendo que se establecieran leyes para su protección, con el fin de dignificar sus condiciones de trabajo, dando origen al derecho laboral.

En España, este camino se iniciaría con la huelga industrial de julio de 1855, la primera de este tipo que se convocó en nuestro país. Su impacto obligó a Baldomero Espartero, presidente del Consejo de Ministros, a elevar a las Cortes un proyecto de ley que recogía algunas de las reclamaciones de los trabajadores. En ese bienio de 1854-1856 llegaron a permitirse las asociaciones de obreros, aunque el Gobierno de Narváez las volvería a prohibir posteriormente.

Desde entonces, el Derecho laboral ha estado en continuo cambio y evolución. A pesar de que siempre intenta velar por el crecimiento, la calidad y el bienestar en el ámbito laboral, la experiencia nos demuestra que depende en gran medida de los ciclos de la economía, las políticas de Estado y el contexto nacional e internacional.



Sin embargo, en la actualidad existen una serie de **principios propios del Derecho laboral**, que actúan como garantías o derechos fundamentales en cuestiones laborales. Son de gran utilidad porque cubren los vacíos que pueda dejar la legislación laboral y, al mismo tiempo, sirven para interpretar dicha legislación. Diferenciamos un total de **siete principios básicos**:

- > **Principio protector**: obliga a dar un **amparo mayor al trabajador, al encontrarse en una posición de inferioridad** dentro de la relación laboral. De este principio derivan algunos de los siguientes.
- > **Principio *in dubio pro operario***: cuando haya confusión en la interpretación de una norma, se aplicará aquella que favorezca al trabajador.
- > **Principio de irrenunciabilidad de derechos**: los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que les otorgan las normas.
- > **Principio de norma más favorable**: si en una situación es susceptible la aplicación de más de una norma, se aplicará aquella que más favorezca al trabajador. La norma siempre se aplicará en su totalidad, no se podrá obviar lo menos favorable.
- > **Principio de condición más beneficiosa**: en caso de que se apruebe una norma posterior con condiciones menos beneficiosas que las que se estén disfrutando en un contrato, prevalecerán las del contrato.
- > **Principio de norma mínima**: son las normas superiores quienes establecen las condiciones mínimas que un trabajador debe disfrutar. Así, una norma inferior no podrá empeorar las normas, pero sí mejorarlas.
- > **Principio de primacía de la realidad**: en los supuestos en los que la práctica no coincida con lo reflejado a nivel contractual o documental, siempre se tendrán en cuenta los hechos reales acreditados.





En consonancia con estos principios se encuentran las **fuentes** de las que se nutre el Derecho del trabajo, que no son más que los medios empleados para componer, interpretar y ejecutar todas las normas que rigen en el ámbito laboral.

Así pues, al hablar de fuentes debemos considerar que existen distintos criterios de clasificación. Si nos atenemos a su procedencia, se utilizan:

- > **Fuentes internas:** si provienen de fuentes nacionales.
- > **Fuentes externas:** si provienen de fuentes internacionales.

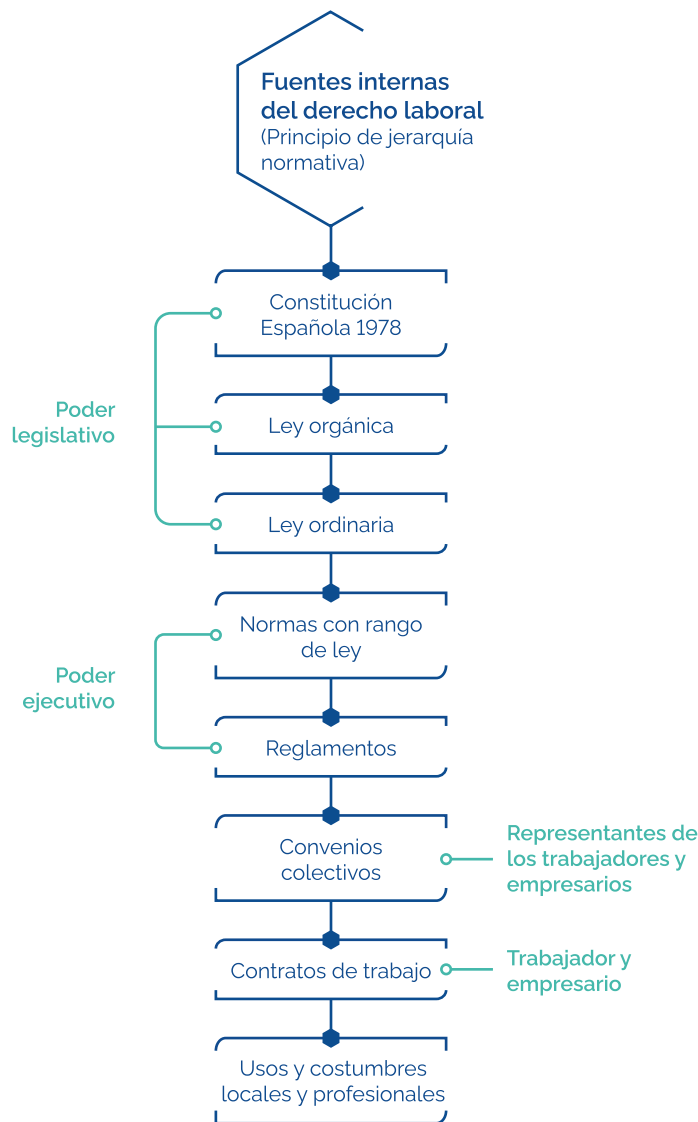


Imagen 1. Jerarquía de las fuentes internas del derecho laboral





Las fuentes nacionales o internas del derecho son las siguientes:

### La Constitución española de 1978 (CE)

Es la norma de mayor rango, ninguna ley nacional puede contradecirla, por lo que todas deben ajustarse a sus disposiciones y principios.

### Las leyes y normas con rango de ley

> **Leyes:** son las que aprueban las Cortes Generales, es decir, el Congreso y el Senado.

» **Las leyes orgánicas:** para aprobarse, modificarse o derogarse necesitan una mayoría absoluta del Congreso, es decir, que deberán votar a favor la mitad más uno de los miembros de la cámara. Como recoge el artículo 81 de la CE, se emplean para regular derechos y libertades públicas, aprobar estatutos de autonomía y regular el régimen electoral general. En lo referente al derecho laboral, tocarán dos materias: el derecho de libertad sindical y el derecho a huelga.

» **Las leyes ordinarias:** no necesitan más que la mayoría simple para ser aprobadas. Se encargan de la regulación de las materias que no necesiten una ley orgánica.

> **Normas con rango de ley:** emanan del Gobierno y derivan de las leyes. Podemos dividirlos en:

» **Decretos legislativos:** los dicta el Gobierno por delegación expresa de las Cortes, ya que en ellas reside el poder legislativo o de creación de leyes. Por tanto, las Cortes determinan la materia a tratar, que no será ninguna que se reserve a una ley orgánica.

» **Decretos-Ley:** los dicta el Gobierno sin necesidad de que se delegue previamente por las Cortes. Suelen elaborarse de forma extraordinaria o cuando hay una necesidad urgente. Los decretos-Ley son normas con carácter provisional y se someterán a debate y votación en el Congreso en los 30 días posteriores a su publicación. No pueden afectar a materias relacionadas con ley orgánica ni tampoco con las instituciones básicas del Estado.

> **Reglamentos:** son normas inferiores a una ley. La CE otorga potestad reglamentaria al Gobierno, a las comunidades autónomas e incluso a entidades locales. Los reglamentos son:

» **De ejecución:** cuando desarrollan una ley anterior. No pueden modificar las órdenes establecidas por la ley de la que derivan.

» **Independientes o autónomos:** abordan cuestiones que no están reguladas por ley o cuya regulación no está reservada a esta. Cuando provienen del Gobierno, adquieren la forma de decretos u órdenes ministeriales.



- > **Convenio colectivo:** acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y los empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, con sujeción a lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Su particularidad reside en que, aunque es un acuerdo privado, tiene fuerza de ley. Todos los afectados dentro del ámbito de aplicación deben cumplirlo.
- > **Contrato de trabajo:** acuerdo entre el empresario y el trabajador que consta en un documento firmado, donde llegan a un compromiso mutuo y voluntario de intercambiar una prestación de servicios por una remuneración.
- > **Usos y costumbres locales y profesionales:** aquellas normas que se crean e imponen de manera espontánea, derivadas de la actividad diaria de los trabajadores y empresarios de una determinada localidad o rama específica de producción, profesión u oficio. Sólo se aplican en defecto de disposiciones legales o contractuales.

España, en su relación con otros países, organismos e instituciones internacionales, asume una serie de obligaciones que resultan en la incorporación al Derecho español de unas fuentes de origen internacional que se caracterizan por su primacía sobre el derecho interno. Las fuentes internacionales o externas del Derecho laboral son:

- > **El Derecho comunitario:** la integración europea ha supuesto la entrega de autoridad a las instituciones de la Unión Europea para elaborar normas aplicables a todos los Estados miembros. El derecho comunitario se situará en un nivel superior al derecho nacional. Diferenciamos entre:
  - » **Derecho originario:** conjunto de tratados constitutivos y fundamentales de la UE, así como sus modificaciones y anexos. Son la base del ordenamiento comunitario.
  - » **Derecho derivado:** reglamentos, directivas, recomendaciones, decisiones y dictámenes que componen el grueso legislativo comunitario.
- > **Los tratados internacionales** firmados y ratificados por el Congreso también pasan a conformar el derecho español.
- > **La normativa proveniente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):** este organismo internacional depende de las Naciones Unidas y tiene como objetivo principal la mejora de las condiciones de trabajo y el nivel de vida de todos los trabajadores. La OIT crea programas de asistencia y asesoramiento a las naciones que los requieren. Su directiva está formada por representantes de los países miembros y de las asociaciones empresariales y sindicales.

Ante esta variedad de normas nacionales e internacionales del derecho laboral, es necesario establecer un criterio que indique cómo, cuándo y qué norma debemos aplicar en cada caso. Este criterio será el **principio de jerarquía normativa**, según el cual las normas de rango superior prevalecen sobre las de rango inferior.

### SABÍAS QUE...

Una norma y una ley no son lo mismo. Mientras que la norma es un precepto jurídico, la ley es un tipo de norma.



Imagen 2. Jerarquía normativa de las fuentes del Derecho Laboral





# 4.2.

## Análisis y requisitos de la relación laboral individual

No todos los vínculos profesionales tienen la consideración de relación laboral. Así pues, hay que hacer dos distinciones:

### Relaciones laborales

Se dan entre un empleado y un empresario. El empleado se compromete de forma personal y voluntaria a prestar servicios profesionales al empresario, que será quien dirija su labor y se beneficie de los resultados obtenidos. A cambio, proporcionará un salario al empleado.

Aquí encontramos dos categorías:

- > **Relación laboral ordinaria** según el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) se considera relación laboral ordinaria la que reúne cinco características:
  - » **Voluntaria**: el trabajador actúa de manera libre y consentida.
  - » **Por cuenta ajena**: toda la producción del trabajador pertenece a un tercero, el empresario o la empresa.
  - » **Remunerada**: como compensación se recibe un salario.
  - » **Personalista**: el trabajo debe realizarse de manera personal por el propio trabajador, nadie puede hacerlo en su nombre.
  - » **Dependiente**: el empresario organiza y dirige la actividad laboral y el trabajador sigue sus órdenes, pudiendo ser penalizado en caso de desobediencia.
- > **Relación laboral especial**: además de cumplir las cinco características de las relaciones ordinarias, estas relaciones tienen ciertas peculiaridades. Están reguladas cada una por su propia norma específica y se aplicará el Estatuto de los Trabajadores en las cuestiones que esta no contemple.

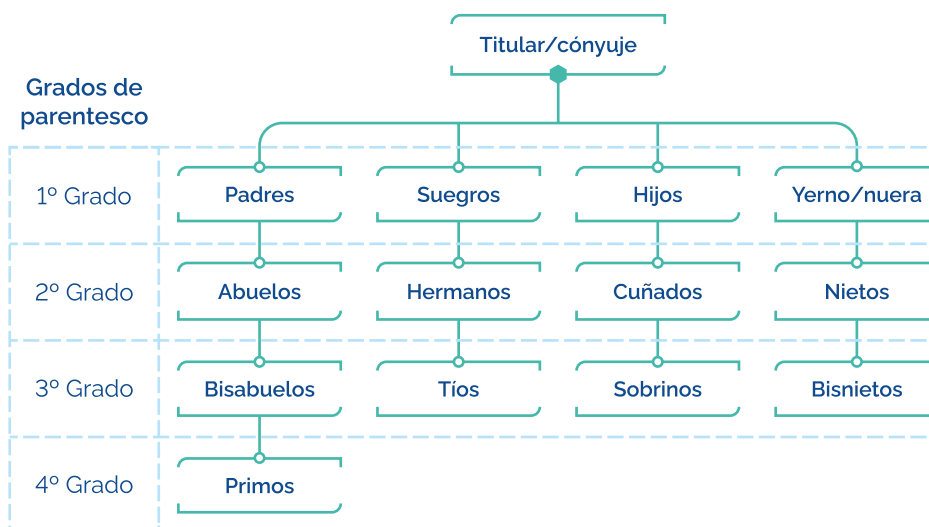
Algunas de ellas son las del servicio del hogar familiar, los deportistas profesionales, los artistas, los penados en instituciones penitenciarias, los abogados que prestan servicios en despachos o los residentes para la formación en especialidades de la salud (se encuentran enumeradas en el artículo 2 del ET).



## Relaciones no laborales o relaciones excluidas

El ET excluye ciertas actividades profesionales de la categoría de relaciones laborales:

- > **Los funcionarios públicos:** a pesar de que sí cumplen las características de una relación laboral, tienen una normativa reguladora propia (Estatuto Básico del Empleado Público), debido a las labores que desempeñan y a la información a la que tienen acceso.
- > **Las prestaciones personales obligatorias:** ya que no son voluntarias.
- > **Consejeros o miembros del consejo de administración:** cuando sea la única actividad que desempeñen en la empresa.
- > **Trabajos realizados a títulos de amistad, benevolencia o buena vecindad:** se trata de labores no remuneradas.
- > **Trabajos familiares:** son realizados por familiares que convivan con el empresario, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y por adopción (ver diagrama). Se considerará así salvo si demuestran la condición de asalariados.
- > **Representantes de comercio:** intervienen en operaciones mercantiles, por cuenta de uno o más empresarios, y responden por su gestión y ante los riesgos asumidos, por lo que no cumplen con la característica de ajenidad.
- > **Transportistas:** cuando presten sus servicios con autorización administrativa propia mediante vehículos comerciales de servicio público de los que son propietarios, aunque se haga de manera continua para un mismo empresario.
- > **Autónomos y TRADE:** el trabajo por cuenta propia está regulado por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. Contempla tanto la figura del trabajador autónomo como la del autónomo económicamente dependiente (TRADE).



### SABÍAS QUE...

Dentro de los grados de parentesco, el pariente consanguíneo es aquel ligado a la familia por vínculos de sangre. Por su parte, el pariente afín está vinculado por lazos matrimoniales, es decir, son los parientes políticos.

Imagen 3. Grados de parentesco hasta 4º nivel



## 4.3.

## Derechos y deberes derivados de la relación laboral

Los trabajadores cuentan con los siguientes derechos:

> **Derechos procedentes de la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores:**

- » Derecho al trabajo y a elegir libremente una profesión u oficio.
- » Derecho a la libre sindicación y a fundar sindicatos.
- » Derecho a la huelga.
- » Derecho a la negociación colectiva.
- » Derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo.
- » Derecho de reunión.
- » Derecho a la participación en la empresa a través de sus representantes.

> **Otros derechos derivados de la relación laboral:**

- » Derecho a la ocupación efectiva: asignación de unas tareas y funciones específicas y de los medios necesarios para el desarrollo de estas.
- » Derecho a promocionarse laboralmente y a la formación profesional: incluye la formación que se dirige a la adaptación a las tareas propias del puesto y aquella enfocada a promover la empleabilidad.
- » Derecho a la no discriminación en el acceso al puesto: tampoco una vez se ocupe el puesto, ya sea por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o ideologías políticas, orientación sexual, afiliación o no a sindicatos, etc.
- » Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- » Derecho a la intimidad del trabajador y a la preservación de la dignidad: prohíbe el acoso o cualquier tipo de ofensa, estando la empresa obligada a tomar medidas para el fin de esa situación.
- » Derecho a la percepción puntual de su salario.
- » Derecho de ejercer de forma individual las acciones derivadas del contrato de trabajo y a cualquier derecho que se especifique en dicho contrato.



Con respecto a los **deberes** laborales:



Ejecutar correctamente las tareas y actividades del puesto de trabajo.



Prestar atención a las medidas de seguridad e higiene.



No competir contra la empresa que le ha contratado.



Ejecutar correctamente las obligaciones del puesto de trabajo, con eficiencia y buena fe.



Cumplir las directrices y normas del empleador, siempre y cuando afecten a la actividad laboral, sean legales, no vayan en contra de la salud o la integridad física del trabajador y no violen su dignidad ni su prestigio profesional.



Contribuir a la optimización de la productividad.





# 4.4.

## La Inspección de Trabajo y la jurisdicción social

Tanto la Inspección de Trabajo como la jurisdicción social son dos elementos que aseguran el cumplimiento de las normas y la resolución de conflictos en el ámbito laboral.

### La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)

Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo que trata de garantizar que las empresas y los trabajadores cumplan con la legislación laboral vigente. Las funciones principales que lleva a cabo son:

- > Vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales y el contenido de los acuerdos y convenios colectivos.
- > Asesoramiento por parte de los inspectores a empleadores y a empleados respecto a sus derechos y obligaciones laborales.
- > Conciliación, mediación y arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales.
- > Investigación y sanción, si se sospecha que una empresa no cumple la normativa. Puede investigar, recoger pruebas y, en caso de encontrar irregularidades, proponer sanciones.

Los trabajadores pueden presentar denuncias ante la ITSS si consideran que sus derechos laborales están siendo vulnerados. Los inspectores realizarán visitas programadas o por sorpresa a las empresas para verificar que se está cumpliendo la normativa. Tras las visitas, elaboran informes en los que propondrán las sanciones que correspondan, en caso de infracción.

### La jurisdicción social

Es la rama del sistema judicial que garantiza que se cumplan los derechos y deberes de los trabajadores. Cuando un conflicto no ha podido ser resuelto por la ITSS puede ser necesario acudir a los tribunales, momento en el que la jurisdicción social se encarga de resolverlo. Sus funciones principales son:

- > Resolución de conflictos que no se han resuelto de forma amistosa o por la vía administrativa.
- > Interpretación y aplicación de las leyes laborales por parte de los jueces, para resolver cada caso.
- > Supervisión del cumplimiento de las decisiones judiciales.

Tanto la Inspección de Trabajo como la jurisdicción social son esenciales para mantener el orden y la justicia en el ámbito laboral. La ITSS trata de prevenir y corregir irregularidades, mientras que la jurisdicción social resuelve los conflictos que no pueden solucionarse de otra manera.



# 4.5.

## Representación de los trabajadores: unitaria y sindical

Los trabajadores tienen derecho a la participación efectiva en la empresa, tal y como reconoce la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores. Esto implica:

- > El derecho a informar y ser informados.
- > La colaboración en la gestión empresarial.
- > La aceptación de la facultad de *ius variandi* del empresario en ciertos casos (capacidad para modificar algunas cuestiones no esenciales del contrato).

El derecho de participación se ejercerá mediante los representantes de los trabajadores, que deben ser elegidos por estos a través de una de las dos fórmulas de representación previstas:

- > Representación colectiva unitaria.
- > Representación colectiva sindical.

### Las garantías de los representantes de los trabajadores

Con el fin de evitar que se tomen medidas contra los representantes de los trabajadores por el hecho de realizar las tareas de su cargo, se le concederán algunas garantías:

- > **Prioridad de permanencia con respecto a los demás empleados:** ya sea en la empresa o en lugar de trabajo específico, en supuestos de movilidad geográfica y de suspensión o extinción de contratos por razones económicas o tecnológicas.
- > **Prohibición de despido o sanción por el ejercicio de su mandato:** tampoco durante el año siguiente a la finalización del mandato, siempre que la razón sea la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Se exceptúan los despidos disciplinarios en los que se acredite la motivación.
- > **Apertura de un expediente contradictorio:** si son sancionados por faltas graves o muy graves, se tendrá que escuchar la versión de la persona y de los demás representantes.
- > **Prohibición de discriminación:** en su promoción económica o profesional.
- > **Libertad de expresión:** en los asuntos relacionados con su representación, pudiendo publicar y distribuir materiales de interés laboral o social, siempre que no perturbe el desarrollo habitual del trabajo.
- > **Asignación de un crédito de horas para realizar sus funciones:** dispondrá de un determinado número de horas retribuidas al mes para su actividad de representación. Si quedase relevado del trabajo, percibiendo su remuneración de origen, se le llamaría liberado sindical.

### Tipos de representación de los trabajadores

#### Representación colectiva unitaria

Delegados de personal

Comité de empresa

#### Representación colectiva sindical

Secciones sindicales

Delegados sindicales





#### 4.5.1. La representación colectiva unitaria

Los trabajadores de una organización tienen derecho a la representación, independientemente de la afiliación o no a un sindicato. Para ello, se contemplan las figuras de los delegados de personal y el comité de empresa. Su existencia dependerá de la cantidad de trabajadores que tenga un centro de trabajo.

##### Los delegados de personal

Cuando haya menos de 50 trabajadores, la representación unitaria se realiza mediante los delegados de personal, teniendo en cuenta la siguiente escala:

| Número de delegados de personal que deben tener las empresas |   |
|--|---|
| Número de trabajadores                                       | Número de delegados de personal   |
| De 6 a 10  | No es obligatorio. Los trabajadores podrán tener uno si lo deciden por mayoría. |
| De 11 a 30   | Es obligatorio que haya, al menos, un delegado de personal.                     |
| De 31 a 49   | Habrán tres delegados de personal.  |

Los delegados de personal ejercerán la representación de los trabajadores ante el empresario de común acuerdo.

##### El comité de empresa

Cuando una organización cuente con 50 trabajadores o más, la representación unitaria deberá ejercerse mediante un comité de empresa. Este órgano se conformará según la cantidad de trabajadores que tenga la empresa o el lugar de trabajo:

| Miembros del comité de empresa según trabajadores |  |
|---|--|
| Número de trabajadores                            | Número de miembros del comité de empresa                               |
| De 50 a 100                                       | 5 miembros   |
| De 101 a 250                                      | 9 miembros   |
| De 251 a 500                                      | 13 miembros  |
| De 501 a 750                                      | 17 miembros  |
| De 751 a 1000                                     | 21 miembros  |
| A partir de 1.001                                 | 2 miembros por cada 1.000 trabajadores o fracción, con un máximo de 75 |



Este órgano actuará de manera colegiada, tomará acuerdos por mayoría y ejercerá acciones administrativas y judiciales y podrá elaborar su propio reglamento de procedimiento. Se escogerá, de entre los miembros que lo componen, un secretario y un presidente. Además, se reunirán cada 2 meses o cuando sea necesario o lo soliciten un tercio de sus miembros o de los trabajadores.

### Competencias de delegados de personal y comités de empresa

El Ministerio de Trabajo ofrece una guía laboral que expone que las competencias de los delegados de personal y los comités de empresa son las mismas a nivel de representación del personal.

En primer lugar, es obligatorio informar y consultar al comité de empresa sobre las cuestiones que afecten directa o indirectamente a los trabajadores, incluyendo aquellas relativas a la situación de la empresa y la evolución del empleo. Esta comunicación se producirá en los términos siguientes:

- > Información trimestral sobre la situación económica del sector y de la empresa, con alusión a la evolución probable de la actividad o la contratación, entre otras estadísticas.
- > Información anual sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como los resultados de los planes de igualdad, si se hubieran establecido.
- > Con la periodicidad que proceda, conocimiento del balance, las cuentas de resultados, la memoria y demás documentación que se facilite a los socios.
- > Con la periodicidad que proceda, entrega de los modelos de contrato empleados y los documentos de terminación de la relación laboral. También, de las sanciones por faltas muy graves y las copias básicas de los contratos y prórrogas y sus denuncias, en el plazo de 10 días.
- > Cuando se tomen decisiones empresariales que puedan generar cambios importantes en la organización del trabajo y en los contratos, tendrán que ser consultados. También antes de aplicar medidas preventivas, sobre todo si hay riesgo para el empleo.





Por otro lado, el comité de empresa tendrá derecho a emitir un **informe previo**, en un plazo máximo de 15 días desde que hayan sido solicitadas y remitidas las informaciones correspondientes, en las siguientes cuestiones:

- > Reestructuraciones de plantilla y ceses totales, definitivos, parciales o temporales de la actividad.
- > Reducciones de jornada.
- > Traslado total o parcial de las instalaciones.
- > Fusiones, absorciones o modificaciones del estatus jurídico de la empresa que afecten al volumen de empleo.
- > Planes de formación profesional.
- > Sistemas de organización y control del trabajo.

Por último, al comité de empresa se le reconocen otras competencias complementarias:

- > Vigilar el cumplimiento de la normativa laboral, en especial, en materias como seguridad social y empleo, condiciones de seguridad y salud o aplicación del principio de igualdad de trato.
- > Participar en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores y sus familiares.
- > Cuando así lo contemple el convenio colectivo, cooperar con la dirección de la empresa en el incremento de la productividad y la implementación de medidas de conciliación.
- > Informar a sus representados de los asuntos que afecten a las relaciones laborales.





### Sistema para la elección de delegados de personal y comités de empresa

La **elección de los delegados de personal** se efectuará mediante un sufragio personal, directo, libre y secreto, aunque se permite el voto por correo. Del resultado del escrutinio se levantará acta y se enviará una copia al empresario, los interventores de las candidaturas y los representantes electos. El resultado de la votación se publicará en los tableros de anuncios. En caso de empate entre los candidatos, saldrá elegido el de mayor antigüedad. El original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados y el acta de constitución de la mesa electoral, serán presentados en el plazo de tres días a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral

Para la **elección de los miembros del comité de empresa** habrá que seguir unas directrices más concretas:

- > En las empresas de 50 trabajadores o más, el censo de electores y elegibles se dividirá en dos colegios: uno de técnicos y administrativos y otro de trabajadores especialistas y no cualificados. El convenio podrá establecer otro colegio si las peculiaridades del sector de actividad así lo demandan.
- > La votación se efectuará mediante sufragio personal directo, libre y secreto. Se permite el voto por correo.
- > Las listas presentadas contendrán, al menos, tantos nombres como puestos a cubrir. Constarán las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.
- > Será necesario alcanzar el 5 % de los votos para obtener representantes en el comité.
- > A cada lista se le atribuirán los puestos que le correspondan de manera proporcional (número de votos válidos entre puestos a cubrir).
- > Del resultado del escrutinio se levantará acta y se remitirá una copia al empresario, los interventores de las candidaturas y los representantes electos.
- > El resultado se publicará en los tableros de anuncios y el original del acta, junto con las papeletas de votos nulos o impugnados y el acta de constitución de la mesa electoral, serán presentados en el plazo de tres días a la Oficina pública dependiente de la autoridad laboral.



### 4.5.2. La representación colectiva sindical

Los **sindicatos** son asociaciones de trabajadores que tienen como finalidad original la protección de los derechos laborales de los miembros que los componen, así como la mejora de sus condiciones de trabajo y su situación socioeconómica. Pueden formar parte de ellos los trabajadores por cuenta ajena, los parados, los trabajadores de la Administración pública, los incapacitados, los trabajadores por cuenta propia que no tengan empleados y los jubilados.

La Constitución de 1978 establece la libertad sindical como un derecho fundamental, que está desarrollado por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Esta ley reconoce el derecho a fundar sindicatos, afiliarse a ellos, elegir de forma libre la representación dentro del sindicato y ejercer la actividad sindical. Sólo se priva de la libertad sindical a los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar y a los jueces, magistrados y fiscales, mientras se hallen en activo.

#### Organización interna de los sindicatos

Los sindicatos organizan a los trabajadores por actividades profesionales o ramas de producción. La agrupación de federaciones de un mismo sindicato recibirá el nombre de confederación sindical. A partir de ahí, distinguimos:

- > **Secciones sindicales:** se constituyen en el ámbito de la empresa o centro de trabajo. Se reconoce su derecho a la negociación colectiva, según lo previsto en la legislación vigente. Dispondrán de un tablón de anuncios y, en empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores, de un local para desarrollar su actividad.
- > **Delegados sindicales:** las secciones sindicales estarán representadas, cuando cuenten con representantes en el comité o centro de trabajo y ocupen a más de 250 trabajadores, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados. Las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa tendrán:
  - » Al menos, un delegado sindical, si el sindicato no ha alcanzado el 10 % de los votos de elección de miembros del comité.
  - » Si supera el 10 % de los votos, de 1 a 4 delegados sindicales, en función del número de trabajadores:

| Número de trabajadores | Número de delegados sindicales |
|------------------------|--------------------------------|
| De 250 a 750           | 1                              |
| De 751 a 2.000         | 2                              |
| De 2.001 a 5.000       | 3                              |
| A partir de 5.001      | 4                              |

#### NOTA

Si los delegados sindicales no forman parte del comité de empresa tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de este, acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a su disposición, asistirán a las reuniones sobre seguridad e higiene y deberán ser oídos antes de adoptar medidas colectivas que afecten a los trabajadores o a sus afiliados.



## El nivel de representatividad de los sindicatos

Hay que tener en cuenta que la representatividad de los sindicatos tiene varios grados, en los que difiere su capacidad:

### > Sindicatos más representativos:

- » **Ámbito estatal:** acreditarán el 10% o más del total de delegados de personal y miembros de comité de empresa.
- » **Ámbito autonómico:** acreditarán el 15% o más de los delegados de personal y miembros de los comités de empresa, siempre y cuando tengan mínimo 1.500 representantes y no estén afiliados a organizaciones sindicales de ámbito estatal.

### > Sindicatos con menor representatividad:

- » **Otro ámbito territorial o funcional:** acreditarán el 10% o más del total de delegados de personal y miembros de comité de empresa.

## Derechos de los sindicatos más representativos

Las organizaciones que tengan la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal o de comunidad autónoma gozarán, en su ámbito, de la capacidad para:







# 4.6.

## El convenio colectivo

La **negociación colectiva** es el mecanismo clave del diálogo social, consistente en un proceso voluntario de interlocuciones entre los representantes de las empresas y los de los trabajadores, destinado a alcanzar acuerdos para regular sus relaciones laborales. Dichos acuerdos se recogen en los convenios colectivos.

El convenio colectivo es una de las fuentes del Derecho laboral, que ocupa en la jerarquía normativa un rango superior al del contrato de trabajo. Además, es el reflejo de la participación efectiva de los trabajadores, dado que sus representantes legítimos son quienes los negocian.

En definitiva, el **convenio colectivo** es un pacto alcanzado libremente, que se adopta entre los representantes de los trabajadores y los empresarios para regular las condiciones de trabajo, el entorno laboral y otros aspectos relacionados, respetando siempre lo que establecen las normas de rango superior.

El ámbito de aplicación del convenio tiene cuatro dimensiones:

- > **Geográfico:** extensión territorial en la que produce sus efectos (nacional, autonómico, interprovincial, provincial o local).
- > **Funcional:** rama, sector, actividad o empresa a la que afecta.
- > **Personal:** trabajadores sobre los que resulta aplicable.
- > **Temporal:** periodo de vigencia del convenio, establecido por las partes.





### 4.6.1. Contenido del convenio

El Ministerio de Trabajo establece un **contenido mínimo** que tiene que ser incluido en todos los convenios. A partir de ahí, las materias que podrá abordar son variadas:

- > **Económica:** salarios y otro tipo de remuneraciones.
- > **Laboral:** duración de la jornada, descansos, clasificación profesional, características de los contratos o rendimiento exigible.
- > **Sindical:** actividad de los comités de empresa y los delegados de personal, canon de negociación, etc.
- > **Condiciones de empleo.**
- > **Constitución de los servicios de prevención mancomunados.**

La vigencia del convenio será la que decidan las partes. Salvo pacto en sentido contrario, los convenios colectivos **se prorrogan de año en año**, a no ser que haya denuncia expresa de alguna de las partes. Si pasa un año desde la denuncia y no se ha pactado uno nuevo o dictado un laudo arbitral, el convenio pierde la vigencia. Se aplicaría, en esa situación, el convenio colectivo de ámbito superior.

Las partes que están legitimadas para negociar un convenio pueden adherirse a la totalidad de uno en vigor, siempre que no estuvieran ya afectadas por otro. Para ello, deben comunicarlo a la autoridad laboral competente a efectos de registro. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo o el órgano de las CC.AA. con competencia en la materia, pueden extender las disposiciones de un convenio en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores.

### 4.6.2. La negociación de los convenios colectivos

Es necesario diferenciar a los individuos o entidades que deben negociar un convenio colectivo en nombre de los trabajadores:

- > **Cuando afectan a más de una empresa:**
  - » Los **sindicatos más importantes y representativos** a nivel nacional o autonómico, para convenios de ámbito territorial.
  - » Los **sindicatos menos representativos** participarán en el ámbito geográfico y funcional del convenio.
- > **Ámbito empresarial o inferior:**
  - » El **comité de empresa**, los **delegados de personal** o las **secciones sindicales**.
- > **Convenios específicos:**
  - » Las **secciones sindicales** que se designen de forma mayoritaria por los representantes mediante votación personal, libre, directa y secreta.



En lo relativo a la representación de la empresa en la negociación de los convenios colectivos, se harán las siguientes distinciones:

- > En los convenios colectivos sectoriales:
  - » **Asociaciones empresariales** que en el ámbito geográfico y funcional tengan un **10%** de los empresarios y den ocupación al **10%** de los trabajadores a los que afecte el convenio.
  - » **Asociaciones empresariales** que en el ámbito geográfico y funcional den ocupación al **15 %** de los trabajadores afectados.
- > En los convenios que afectan a más de una empresa:
  - » La **representación de las empresas** implicadas.
- > En el ámbito empresarial o inferior:
  - » El **empresario**.

#### 4.6.3. Los conflictos laborales

En primer lugar, es conveniente diferenciar los dos grados del conflicto laboral:

- > **Conflicto individual:** se produce entre un solo trabajador y la empresa.
- > **Conflicto colectivo:** manifestación de las discrepancias laborales entre los empresarios y un grupo más o menos amplio de trabajadores que afecta a los intereses generales de estos últimos. Se concretan como:
  - » Conflictos de interpretación y aplicación de una norma legal o convencional, de pactos o acuerdos de empresa o de una decisión o práctica del empresario, de carácter colectivo.
  - » Conflictos de intereses, en los que se pretende la modificación o sustitución de una norma reguladora aplicable.

Las partes implicadas en un conflicto colectivo podrán adoptar medidas de presión como la huelga (por parte de los trabajadores) y el cierre patronal (por parte de los empresarios).





## La huelga

La huelga es la cesación de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y concertada por los trabajadores. El ejercicio del derecho de huelga es reconocido individualmente, aunque se ejerce de forma colectiva:

- > **El reconocimiento individual** implica que cada trabajador decidirá de manera libre si quiere o no participar. Ningún trabajador podrá renunciar a este derecho, pero tampoco podrá ser coaccionado para ejercerlo.
- > **El ejercicio colectivo** alude a que un trabajador no puede ejercer su derecho en solitario, es decir, no puede declararse en huelga sin más. Tanto la convocatoria de huelga como su desarrollo y finalización se decidirán de manera colectiva, a través de los representantes de los trabajadores.

| Huelgas ilícitas   | Huelgas ilegales                             |
|--|--|
| Rotatorias.  | Por motivos políticos.                       |
| De celo o trabajo a reglamento.  | De solidaridad o apoyo.                      |
| En sectores estratégicos para interrumpir todo el proceso productivo.                | Alterar lo pactado en un convenio colectivo. |
| Cualquier forma de alteración colectiva del régimen de trabajo distinta a la huelga. |  |

La huelga provocará una serie de efectos:

- > No extingue la relación de trabajo, sino que el contrato se considera en suspenso (el trabajador no tendrá derecho al salario y se suspenderá la obligación de cotización a la SS por parte de la empresa y del trabajador).
- > Los trabajadores en huelga podrán publicitarla de manera pacífica y recaudar fondos, sin coaccionar a aquellos trabajadores que no participen ni amenazar su libertad de trabajo.
- > Los huelguistas no pueden ser reemplazados por trabajadores que no estuviesen en la empresa cuando se declaró la huelga.
- > Pueden estar obligados a trabajar aquellos empleados con labores de seguridad o mantenimiento.
- > En las empresas que presten servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad, el gobierno correspondiente puede acordar unos servicios mínimos.
- > Los trabajadores no tendrán derecho a la prestación económica por incapacidad temporal, cuando se inicie durante la huelga y mientras esta se mantenga.
- > Los trabajadores no tendrán derecho a la prestación por desempleo con la suspensión del contrato de trabajo.



Por último, cabe señalar que existe un procedimiento a seguir para poder convocar una huelga:

1. **Declaración de huelga:** tras acuerdo por mayoría entre los representantes de los trabajadores, adoptado en una reunión conjunta y reflejado en el acta correspondiente. También pueden acordarla los propios trabajadores afectados por el conflicto (por mayoría simple tras votación secreta) y las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral en el que se extienda.
2. **Comunicación al empresario y a la autoridad laboral:** por escrito y con una antelación de cinco días naturales a la fecha de inicio. En caso de empresas de servicios públicos, el preaviso se eleva a diez días naturales.
3. **Formación del comité de huelga:** integrado, como máximo, por 12 trabajadores de los centros de trabajo afectados. Le corresponde intervenir en las acciones sindicales, administrativas o judiciales que se propongan para la resolución del conflicto, así como garantizar durante la huelga la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, el mantenimiento de locales, maquinaria e instalaciones y las demás atenciones imprescindibles para reanudar la actividad de la empresa.

### El cierre patronal

El cierre patronal es la suspensión colectiva del trabajo y la clausura del centro laboral por decisión del empresario. Se podrá llevar a cabo en caso de huelga o por otra irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- > **Peligro evidente** de violencia hacia las personas o de daños graves para las cosas.
- > **Ocupación ilegal** del centro de trabajo o peligro cierto de que se produzca.
- > **Inasistencia o irregularidades** en el trabajo de tal volumen que impidan gravemente el proceso normal de producción.

Este cierre durará el tiempo justo y necesario para conseguir que desaparezcan las causas que lo motivaron. El empresario deberá comunicarlo en el plazo de 12 horas a la autoridad laboral.

Los efectos del cierre patronal con respecto a los trabajadores serán los mismos que para la huelga. En consecuencia, los contratos de trabajo quedarán suspendidos.





### Procedimientos de solución de conflictos colectivos

El **diálogo social**, es decir, el fomento de espacios de interlocución entre sindicatos, empleadores e instituciones públicas, es la primera etapa para prevenir conflictos de forma colectiva. A partir de ahí, los conflictos colectivos del ámbito laboral podrán resolverse por la vía judicial o mediante métodos extrajudiciales, como la negociación, la conciliación, la mediación y el arbitraje, que brindan a los implicados la oportunidad de superar sus discrepancias mediante un acuerdo voluntario y evitan la lentitud y el coste añadido de los procedimientos judiciales:

- > **Negociación:** solo se involucran las partes afectadas. Son ellas las que eligen las reglas del proceso y las que llegan o no a un acuerdo.
- > **Mediación:** se trata de una negociación asistida por un tercero. Las partes intentan buscar una solución al conflicto conjuntamente y el mediador solo interviene para facilitar la comunicación entre estas.
- > **Conciliación:** en este método se involucra a un tercero que intenta ayudar a las partes con una participación activa, ya sea proponiendo soluciones o facilitando el acercamiento de posturas y la comunicación.
- > **Arbitraje:** las partes deciden contar con un tercero imparcial para que solucione el problema. Por tanto, lo que decida este árbitro será vinculante para los involucrados.







 [www.universae.com](http://www.universae.com)

