

@S NOS @S REPRESENTANTES

INTRODUCCIÓN

A defensa dos intereses da clase traballadora, nas empresas, desenvólvese por medio dos sindicatos. Estas asociacións, actúan nas empresas por medio das seccións sindicais e órganos de representación unitaria.

As funcións que a lei encomenda @s representantes d@s traballador@s, resultan fundamentais para o respecto dos dereitos d@s traballador@s e “mellora” das condicións laborais. A práctica das funcións sindicais, goza dunha serie de garantías, non sempre respeitadas¹, que permitan o mellor desenvolvemento das tarefas sindicais para defender os intereses d@s traballador@s.

A representatividade dos sindicatos nas empresas, determínase por medio de eleccións sindicais, que se celebran, polo xeral, cada catro anos.

Como os intereses d@s traballador/a@s son opostos aos d@s empresari@s, posto que @s primeir@s buscan a mellora das condicións laborais (xornada, horarios, salarios, permisos, saúde laboral,...) e @s segund@s buscan a maximización do beneficio (aumento produtividade, sistemas de rendemento, mantemento de salarios,...), cando @s representantes d@s traballador/a@s pretenden que @ empresari@ mellore as condicións laborais e este non accede de primeiras, xorde o conflito (de intereses e, por suposto, de clase); como se soluciona? A negociación e a firma de acordos nun novo convenio, é o procedemento menos traumático e desexado pero... é o acordo sempre o resultado dunha negociación? Ás veces é necesaria a intervención doutras persoas para que as solucións propostas sexan aceptadas por ambas as partes. Cando a negociación falla, ás veces hai que recorrer a outro tipo de medidas de presión: son as medidas de conflito colectivo.²

Con seguridade, a actuación sindical tanto por medio dos sindicatos como por medio dos representantes d@s traballador@s nas empresas, pode ser criticada, máis é necesaria a autoorganización da clase traballadora, posto que é sabido que a unión fai a forza e que ningunha das conquistas sociais³ das que hoxe en día gozamos, foron acadadas por actuacións individuais, senón polo sufrimento e mesmo a morte de aquel@s @s que debemos: a xornada laboral de 8 horas, as vacacións pagadas, as condicións de seguridade e saúde laboral nas empresas, a regulamentación da idade mínima para traballar; os dereitos de maternidade, xubilación,...

A reforma laboral do 2012, legalizou a posibilidade de incumprir o principio de norma mínima establecida por convenio colectivo ao posibilitar o “descolgue” das condicións económicas e de xornada e tempo de traballo recollidas nese convenio. A reforma permitiu, ademais, afortalar

1 A [persecución de quen defende os dereitos](#) d@s compañeir@s é un delito que tristemente non é anecdótico

2 [As folgas](#), escenifican a loita de intereses entre a clase traballadora e a empresarial, e son unha forma de visibilizar un conflito na sociedade.

3 Mesmo o [xigante Inditex pode ser vencido](#) coa autoorganización da clase traballadora

a negociación colectiva no ámbito de empresa, en detrimento da de ámbito superior, con todo o que isto supón de laminación de dereitos d@s traballador@s. A nova reforma de decembro do 2021, enfrontaba estes e outros retos, decidindo deixar sen resolver parte destes problemas.

@S NOS@S REPRESENTANTES

No noso ordenamento xurídico temos dúas representacións: a representación sindical, que é a posuída por sindicatos como CIG, CC.OO., CNT,...; e a representación unitaria d@s traballador@s na empresa (elixidos directamente pol@s traballador@s) integrada pol@s delegad@s de persoal e os comités de empresa.

A REPRESENTACIÓN UNITARIA D@S TRABALLADOR@S: OS COMITÉS DE EMPRESA E OS DELEGAD@S DE PERSOAL

É a representación colectiva e unitaria da totalidade d@s traballador@s da empresa. Dependendo do número de traballador@s, pode ser: delegad@s de persoal ou Comités de Empresa.

Delegad@s de persoal

Son órganos individuais que exercen a representación d@s traballador@s de forma conxunta e que teñen as mesmas competencias que os Comités de Empresa. Elíxense por voto libre, persoal, segredo e directo d@s traballador@s maiores de 16 anos e cunha antigüidade na empresa de polo menos 1 mes. Con todo poden ser delegad@s de persoal ou membros de comité, @s traballador@s de 18 ou máis anos e cunha antigüidade na empresa de polo menos 6 meses. O número de delegad@s que é función do número de traballador@s do centro de traballo, é:

Entre 6 e 10 traballador@s	1 se hai acordo maioritario d@s traballador@s
Entre 11 e 30 traballador@s	1
Entre 31 e 49 traballador@s	3

Comités de empresa

É o órgano de representación do conxunto de traballador@s en empresas ou centros de traballo cuxo censo sexa de 50 ou máis traballador@s. O número de membros do Comité depende, tamén do número de traballador@s do centro de traballo:

De 50 a 100 traballador@s	5 integrantes no Comité
De 101 a 250 traballador@s	9
De 251 a 500 traballador@s	13
De 501 a 750 traballador@s	17
De 751 a 1000 traballador@s	21
De 1001 en diante	2 máis por cada mil ou fracción cun máximo de 75

@s traballador@s fixos e @s contratad@s temporalmente por termo superior a 1 ano, cóntanse por enteiro. @s traballador@s con contratos inferiores ao ano, súmanse as xornadas traballadas no ano anterior á celebración das eleccións sindicais e divídense por 200.

Competencias:

Información

Refírese fundamentalmente á actividade da empresa, medidas de seguridade e saúde, cumprimento das obrigacións de cotización, contratación, horario e formas de pago do salario:

- Información económica: @ empresari@ debe, trimestralmente, informar da evolución xeral do sector, a situación da produción e vendas,...
- En materia de seguridade e hixiene: recibir información polo menos trimestral sobre os índices de sinistralidade.
- En materia de contratación: @ empresari@ debe entregar no prazo de dez días seguintes unha copia básica dos contratos celebrados, no caso da liquidación obrígase @ empresari@ a que permita, no momento da súa firma polo traballador e se este así o require, a presenza dun membro do Comité ou delegado de persoal.
- Tamén deberá ser notificado do modelo de recibo de salario.

Consultivas

O Comité ou @s delegad@s de persoal, deben emitir informe preceptivamente no prazo de 15 días e con carácter previo á adopción das seguintes medidas:

- Reestruturacións de persoais e cesamentos.
- Redución de xornadas.
- Traslado total ou parcial das instalacións.
- Plans de formación profesional.
- Implantación ou revisión de sistemas de organización e control do traballo.
- Estudos de tempos, sistemas de curmáns, incentivos ou valoración de postos.
- Cando o cambio de status xurídico da empresa por fusión, absorción ou modificación desta afecte o volume de emprego.

Vixianza e control

A representación unitaria exerceas, entre outras, sobre o cumprimento das normas laborais, de SS e emprego. Para iso poden formular as accións legais oportunas

Negociación e acordo

Se cadra, a máis importante competencia neste ámbito é a negociación do convenio colectivo.

Participación e colaboración

Outórgaselles a facultade de participar (segundo acordo por Convenio), na xestión de obras sociais da empresa, establecidas a favor de traballador@s e familiares. Igualmente teñen

competencia para colaborar co empresari@ en todas aquelas medidas, ordes e instrucións cuxo obxecto sexa manter e incrementar a produtividade.

Garantías laborais:

Establécense para lograr a maior efectividade posíbel ás súas funcións de defensa dos intereses d@s traballador@s. A lei di que "Deberán gozar da protección eficaz contra todo acto que poida prexudicarlles, incluído o despedimento, pola súa condición de representantes d@s traballador@s, das súas actividades como tales, da súa afiliación ao sindicato ou da súa participación na actividade sindical,...". Estas garantías son:

- Necesidade de apertura de expediente contradictorio⁴, no suposto de sancións por faltas graves ou moi graves, no que serán oídos, á parte do interesado, o comité de empresa ou restantes delegad@s de persoal.
- Prioridade de permanencia na empresa ou centro respecto dos demais traballador@s, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.
- Non ser despedid@ nin sancionad@ durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte ao termo do seu mandato, salvo no caso de que este se produza por revogación ou dimisión, sempre que o despedimento ou sanción estea baseado na acción d@ traballador/a no exercicio da súa representación. Así mesmo non poderán ser discriminad@s na súa promoción económica ou profesional.
- Expresar con liberdade as súas opinións en temas sindicais, podendo publicar e distribuír, as publicacións de interese laboral ou social, comunicándoo á empresa.
- Dispor dun crédito de horas mensuais retribuídas cada un/ha d@s membros do comité ou delegad@s de persoal en cada centro de traballo, para o exercicio das súas funcións, de acordo coa seguinte escala:

Até 100 traballador@s	15 horas
De 101 a 250 traballador@s	20 horas
De 251 a 500 traballador@s	30 horas
De 501 a 750 traballador@s	35 horas
De 751 en diante	40 horas

Por convenio colectivo, poderase pactar a acumulación das horas d@s diferentes representantes nun/unha ou varios d@s seus/súas compoñentes, podendo quedar relevad@s do seu traballo.

⁴ Dereito que asiste @s representantes d@s traballador@s de ser escoitados antes de lles impor unha sanción

O dereito de reunión:

Considérase exercitábel dentro da empresa ou centro de traballo. Maniféstase a traveso de asemblea do conxunto de traballador@s. A traveso da asemblea faise posíbel a comunicación da representación unitaria c@s seus/súas representad@s, así como facilita a toma de decisións.

A asemblea pode ser convocada polos comités de empresa, @s delegad@s de persoal e @s propi@s traballador@s (neste caso se o solicita polo menos 1/3 dest@s). A solicitude debe formularse ante @ empresari@, nun prazo non inferior ás 48 horas previas á súa celebración, na mesma indícaranse os asuntos a tratar e os nomes das persoas non pertencentes ao persoal que pretendan asistir.

En principio o lugar de celebración debe ser o centro de traballo e fóra do horario laboral.

@ empresari@ debe facilitar o centro de traballo e acordando as medidas necesarias para que non se prexudique a actividade normal do centro.

A asemblea estará presidida polo comité de empresa ou delegad@s que se responsabilizarán do normal desenvolvemento da reunión.

A REPRESENTACIÓN SINDICAL NA EMPRESA

Que é un sindicato?

O sindicato é unha asociación permanente e autónoma sen fin de lucro de traballador@s por conta allea para o progreso económico e social dos seus membros, especialmente para o mantemento e mellora das súas condicións de traballo a traveso da negociación colectiva.

- O sindicato é unha asociación. Isto é, unha institución con personalidade xurídica propia, distinta da dos seus asociados e formada por persoas físicas asociadas.
- O sindicato é unha asociación permanente. Fronte ás agrupacións temporais de traballador@s que foron as súas predecesoras.
- O sindicato é unha asociación autónoma; isto é: independente. Reforzando isto, as normas sindicais tratan de evitar que resulte subordinado, ou gravemente influído polo Estado, os empresari@s ou outros entes.
- O sindicato carece de fin de lucro. Sendo por tanto, verdadeira e propiamente unha asociación, non unha sociedade.
- O sindicato asocia a traballador@s por conta allea, i.e., ligadas a empresari@s por contrato de traballo.
- O sindicato créase e existe para determinados fins: “promoción e protección dos intereses económicos e sociais d@s traballador@s”. Tales intereses están vencellados ás condicións de traballo e por iso é polo que se considere esencial tanto a presenza dun fin específico (a promoción e defensa), como de medios para conseguilo (a contratación colectiva, a folga e o conflito).

A acción sindical na empresa

A acción dos sindicatos nas empresas lévase a cabo por medio das seccións sindicais. As seccións sindicais, son estruturas formadas por traballador@s dun centro de traballo afiliad@s a un mesmo sindicato e que posúen a representación d@s seus/súas afiliad@s no centro de traballo. Pódense constituír tantas seccións como sindicatos haxa nestes ámbitos.

DEREITOS, COMPETENCIAS E GARANTÍAS DAS SECCIÓNS SINDICAIS					
	< 250 traballador@s		≥ 250 traballador@s		
	XENÉRICOS (A).	SECCIÓNS DE SINDICATOS REPRESENTATIVOS, + REPRESENTATIVOS Ou CON PRESENZA NOS COMITÉS (B)	XENÉRICOS (C)	PRESENZA NOS COMITÉS?	
				Delegad@ coincide con membro do comité (D)	Delegad@ non coincide con membro do comité (E)
PORTAVOZ/A	<ul style="list-style-type: none"> - Constituírse - Reunión - Recadación cotas - Distribución e recepción información sindical - Presentación candidaturas - Folga - Negociación eficacia limitada - Promover conflitos 	<ul style="list-style-type: none"> - (A). - Taboleiro de anuncios - Negociación colectiva 	<ul style="list-style-type: none"> - (A)+ local sindical Ou - (B) + local sindical 		
DELEGAD@				Mesmos que para @s membros dos comités	<ul style="list-style-type: none"> - = info e doc que comités - Negociación empresa e inferior - Oídos antes adopción medidas - Lexitimados en conflitos - Asistir a reunións de órganos representativos - Liberdade publicación e dtbon - Crédito horario - Permisos retribuidos - Mesmas garantías que ORUs

Dereitos das Seccións sindicais (mellorábeis en Convenio ou pacto):

Teñen dereito a constituírse, a reunirse previa notificación @ empresari@, recadar as cotas, distribuír información sindical, recibir información do seu sindicato, presentar candidaturas nas eleccións a órganos de representación unitaria, exercer o dereito á folga e á negociación colectiva de eficacia limitada, promover conflitos colectivos e individuais.

Dereitos e garantías d@s Delegad@s sindicais:

@s delegad@s sindicais son @s traballador@s que representan ás seccións sindicais.

@s delegad@s elíxense por e entre @s afiliad@s ao sindicato correspondente e os seus dereitos principais esténdense á Negociación colectiva e un taboleiro de anuncios no centro e nun lugar accesible para os traballador@s. Ademais se a empresa conta con máis de 250 traballador@s terán dereito a un local sindical.

@s Delegad@s sindicais e @s membros dos comités teñen as mesmas competencias, podendo coincidir nunha mesma persoa o ser membro do comité e delegad@ de sección sindical, pero no caso de que non formen parte do Comité de empresa ten as seguintes atribucións:

- Dereito á mesma información e documentación de empresa a disposición do comité, debendo gardar sxiilo profesional.
- Dereito á negociación de convenios colectivos de empresa ou de ámbito inferior.
- Dereito a ser ouvidos, pola empresa previamente á adopción de medidas que afecten os traballador@s en xeral e @s afiliad@s dos seus sindicatos en particular e especialmente en temas de despedimentos e sancións.
- Dereito a actuar durante o período de discusión e consultas, cando @ empresari@ pretenda a extinción dos contratos de traballo por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
- Lexitimación en procesos sobre conflitos colectivos.
- Dereito a asistir ás reunións dos comités e órganos internos da empresa en materia de seguridade e saúde, con voz, pero sen voto.

Como medio para o exercicio das súas funcións, teñen os seguintes dereitos:

- Liberdade de publicación e distribución: sen perturbar o traballo e con comunicación á empresa, publicacións de interese laboral ou social.
- Crédito horario: teñen, no caso de que non formen parte do comité, dereito ao mesmo crédito horario que estes e no, caso de ser membro do Comité, non pode duplicar o crédito (salvo disposición convencional).
- Permisos retribuídos para a negociación colectiva polo tempo necesario para o adecuado cumprimento da función.

Respecto das garantías, equipararanse coas d@s membros dos comités e delegad@s de persoal. Así, teñen dereito á apertura de expediente contradictorio no caso de sancións por

faltas graves e moi graves, prioridade de permanencia na empresa nos casos de suspensión ou extinción do contrato por causas técnicas, económicas, organizativas ou de produción., e prohibición de discriminación económica ou profesional polo desempeño das funcións de representación.

PROCESO DE ELECCIÓN DE REPRESENTANTES UNITARIOS

Tanto @s delegad@s de persoal como @s membros do comité de empresa, son elixid@s pol@s traballador@s da empresa ou centro de traballo mediante votación persoal, directa, libre e secreta. As fases polas que pasa un proceso de elección de representantes, son as seguintes:

Promoción:

Os colectivos autorizados⁵ comunicarán á empresa e á autoridade laboral, a súa intención de celebrar eleccións, cun prazo mínimo de 1 mes ao comezo do proceso (que se corresponde coa constitución da mesa electoral).

Elector@s:

Poderán votar todos @s traballador@s da empresa, ou centro de traballo, maiores de 16 anos e cunha antigüidade mínima na empresa de 1 meses.

Elixíbeis:

Poderán ser candidat@s, @s traballador@s con 18 ou máis anos e unha antigüidade na empresa de polo menos 6 meses. A súa candidatura deberá ser avalada por un sindicato ou coalición de sindicatos, ou por un número de firmas de elector@s do seu centro de traballo e colexio electoral, no seu caso, de polo menos 3 veces o número de postos a cubrir.

Colexios electorais:

Para as eleccións a comités de empresa, o censo de elector@s e elixíbeis, distribuirase en dous grupos (colexios): o de técnic@s e administrativ@s por unha banda, e o de traballador@s especialistas e non cualificados polo outro.

Os postos (que en función do número de traballador@s da empresa corresponda ao comité) distribuiranse para cada un dos colexios en función do peso relativo de cada un deles. En caso de fraccións, a fracción máis alta levará o posto e, en caso de empate adxudicarase por sorteo

Mesa electoral:

Lugar no que se realiza a votación, escrutinio, calquera reclamación,... Por cada colexio de 250 traballador@s ou fracción, constituirase unha

⁵ Organizacións sindicais e tamén @s traballador@s cando así o decidan por maioría.

Votación:

Cando, polo número de traballador@s da empresa ou centro de traballo, corresponda elixir delegad@s de persoal, cada elector/a dará o seu voto a, como máximo, un número igual ao de delegad@s que corresponda elixir

No caso de eleccións a membros de comités, @s elector@s non elixen a "candidat@s" como no caso anterior, senón a listas de candidat@s (as listas están pechadas)

Asignación de representantes:

En caso de elixir delegad@s, saíran nomead@s aquel@s que obteñan o maior número de votos (os empates resolveranse por maior antigüidade na empresa)

No caso de comités, o primeiro que se mirará é a porcentaxe total de votos obtidos por unha lista no colexio (colexios) correspondente. Se a porcentaxe é inferior ao 5%, non terá dereito a obter representación no comité. A continuación, e por colexio, repártense os postos de conformidade co cociente que resulte de dividir o número de votos válidos, sen contar brancos, nin votos de candidaturas excluídas (os nulos xa non son válidos) polo de postos que se deban cubrir. No caso de quedar postos sobrance, outórganse ás listas coas fraccións sobrance máis altas. De forma matemática resulta:

a. Cociente de repartición	Votos válidos (excluídas as candidaturas con menos de 5% e os brancos) / nº representantes a elixir o colexio electoral
b. Distribución do cociente entre candidaturas	Votos obtidos pola candidatura / cociente de repartición
c. Asignación de representantes ás fraccións dos cocientes (isto realízase cando queden representantes por asignar unha vez realizado o punto b. anterior)	<ul style="list-style-type: none"> • Outórganse representantes ás candidaturas con maiores fraccións residuais • En caso de empate en fraccións residuais @ candidat@ elixid@, será @ de maior antigüidade na empresa

Suposto de exemplo:

Unha empresa realiza eleccións a representantes unitarios. A empresa ten 400 traballador@s: 80 técnic@s e administrativ@s e 320 especialistas e non cualificad@s.

Os resultados obtidos polas 3 listas son:

Listas	Colexio técnic@s		Colexio especialistas	
	Votos (80)	Porcentaxe (%)	Votos (320)	Porcentaxe (%)
Dignos	27	33,75	99	30,94
Melloras	50	62,50	151	47,18
Unidos	3	3,75	70	21,88

Pídesse:

a. Número de membros que integrarán o comité

No apartado “a representación unitaria d@s traballador@s: os comités de empresa e @s delegad@s de persoal” figura a escala de membros do comité en función do tamaño da empresa; segundo esa escala, a esta empresa correspóndelle formar un comité de 13 persoas

b. Representantes que corresponden a cada un dos colexios

Por medio dunha regra de tres, veremos cuantos membros do comité corresponden a cada colexio:

Colexio técnic@s:

Se a 400 traballador@s → 13 representantes

A 80 (do colexio de técnic@s) → “X” representantes

$$\left. \begin{array}{l} \text{Se a 400 traballador@s} \rightarrow 13 \text{ representantes} \\ \text{A 80 (do colexio de técnic@s)} \rightarrow \text{“X” representantes} \end{array} \right\} \text{“X”} = (13 \times 80) / 400 = 2,6 \text{ representantes}$$

Colexio de especialistas:

$$13 - 2,6 = 10,4 \text{ representantes}$$

A fracción máis alta corresponde ao colexio de técnic@s co que a repartición final por colexios queda:

Colexio técnic@s = **3 representantes**

Colexio especialistas = **10 representantes**

c. Representantes que terá cada unha das listas en cada un dos colexios

O primeiro, é eliminar aquelas candidaturas que non acadaron o 5% dos votos nos seus respectivos colexios (os unidos, por este motivo exclúense da repartición no colexio de técnic@s)

Agora seguimos os pasos da táboa detallada no apartado “asignación de representantes”

a. Cocientes reparto:

- Colexio técnic@s = votos válidos colexio (excluídas as listas con menos dos 5% votos) / nº representantes a elixir o colexio = $(80 - 3) / 3 = 25,67$
- Colexio especialistas = $320 / 10 = 32$

b. Distribución do cociente entre candidaturas e asignación ás fraccións restantes:

- Colexio técnic@s: (3 representantes a repartir)
 - **Dignos** → Votos (válidos) obtidos pola candidatura / coeficiente reparto = $27 / 25,67 = 1,05 \rightarrow 1 \text{ representante}$

- **Melloras** → $50 / 25,67 = 1,95$ → **2 representantes** (1 polo número enteiro e o outro por quedar 1 posto a cubrir e ter a fracción máis alta (0,95))
- Colexio especialistas: (10 representantes a repartir)
 - **Dignos** → $99 / 32 = 3,094$ → **3 representantes**
 - **Melloras** → $151 / 32 = 4,72$ → **5 representantes** (4 polo número enteiro e o outro por quedar 1 posto a cubrir e ter a fracción máis alta (0,72))
 - **Unidos** → (lembrade que neste colexio obtiveron + dun 5% dos votos) $70 / 32 = 2,19$ → **2 representantes**

CONFLITO E NEGOCIACIÓN

Que é o conflito?

É unha discrepancia de intereses entre @s traballador/a@s e @s empresari@s. Cando o conflito afecta a un/unha só/soa traballador/a/a, falamos de conflito individual e este resolverase ante os tribunais. Cando o conflito afecta a unha pluralidade de traballador@s con intereses comúns, estamos ante un conflito colectivo que se resolverá por medio de: negociación, solucións extraxudiciais ou xuízo.

A posibilidade de solucionar o conflito por medio da negociación, conta cuns instrumentos como a publicación das posturas d@s traballador@s e empresari@s; as manifestacións, mobilizacións, ... até chegar á folga e o peche patronal.

Que é a negociación?

É unha das posibilidades de solucionar o conflito de intereses entre os traballador@s e empresari@s. Supón un proceso de diálogo (pacífico) que deberá culminar cun acordo (convenio colectivo, acordo marco ou acordo de empresa)

Fases do proceso negociador do convenio

1. Envío da comunicación

A representación d@s traballador/a@s ou empresari@s, que promovan a negociación comunicarano formalmente á outra parte mediante escrito no que constará: a acreditación da súa lexitimación, os ámbitos funcional e territorial do convenio e as materias obxecto de negociación; ademais de ter liberdade para regulamentar outros aspectos da negociación como o lugar no que se desenvolverán as reunións ou os gastos de desprazamento dos membros. Da anterior comunicación enviarase copia, a efectos de rexistro, á autoridade laboral competente.

2. Contestación á comunicación

A parte receptora deberá responder por escrito motivado, tanto se acepta negociar coma se non, no prazo máximo dun mes. En principio estase obrigado a negociar.

3. Constitución da comisión negociadora

Fórmase c@s membros do comité e representantes da empresa e, unha vez constituída, fíxase o calendario de negociacións.

4. Negociación do contido do convenio (ou acordos)

A comisión negociadora, ao final das negociacións, chegará a uns acordos, aprobados pola maioría d@s membros do comité e pola empresa, sobre algúns ou todos os temas propostos polo comité de empresa no seu escrito de comunicación.

Independentemente dos acordos que se adopten, o convenio debe fixar o contido mínimo sinalado pola lei (ámbito territorial, ámbito persoal e funcional, ámbito temporal, prazo e condicións de denuncia do convenio, comisión paritaria⁶,...

5. Rexistro e publicación do convenio (ou acordos)

A autoridade laboral competente, examinará o convenio e disporá o seu rexistro, depósito e publicación ou, se estima que conculca a lexislación vixente ou lesiona gravemente o interese de terceiros, dirixirase de oficio á xurisdición laboral para iniciar o proceso de impugnación de convenio.

Procedemento de solución dos conflitos colectivos

A traveso da negociación

Que é o que vimos no apartado anterior cando nos referimos á negociación.

A traveso da intervención de terceiras persoas

a. Mediante procesos de solución extraxudicial de conflitos.

Nalgúns deles proponse solucións que poden aceptarse ou non. Noutros, dítanse solucións (chamadas laudos) que as partes están obrigadas a aceptar. A maioría dos CC.AA., teñen subscritos acordos de solución extraxudicial de conflitos.

b. Mediante o proceso xudicial.

Ante os xulgados e Tribunais da orde social.

⁶ Órgano de interpretación e vixilancia do cumprimento do convenio colectivo.

A folga e o peche patronal

A folga

É un dereito fundamental d@s traballador/a@s (recoñecido pola Constitución) que consistente no cesamento da actividade laboral, como instrumento de presión co fin de acadar as súas pretensións.

Consecuencias do seu exercicio:

Mentres a exerzan, @s traballador/a@s terán os seus contratos en suspenso (→ cesan as obrigas de traballar e retribuír)

@s empresari@s non poden sancionar @s folguistas, nin contratar a nov@s traballador/a@s.

Deberase respectar a decisión dos que non queiran sumarse á folga

Lexitimación para a súa declaración:

- Representantes d@s traballador@s (por decisión maioritaria).
- @s propi@s traballador@s, por maioría simple, adoptada en asemblea.
- As organizacións sindicais con implantación no ámbito no que se desenvolva a folga.

Folgas ilegais:

- As celebradas perseguindo obxectivos alleos ao interese profesional d@s traballador@s (por exemplo, as folgas políticas).
- As de solidariedade ou apoio a outras empresas.
- As que tenten alterar o acordado en convenio colectivo vixente ou decisión de terceiras persoas (salvo incumprimento do acordado por parte do empresari@)

Procedemento para que a folga sexa legal:

1. Declaración de folga:

Comunicación por parte d@s representantes d@s traballador@s da declaración, tanto ao empresari@ como á Autoridade Laboral (5 días antelación e por escrito)

2. Comité de folga:

Constituído por un máximo de 12 traballador@s que deben participar en cantas actuacións se realicen para pór fin á folga. Isto maniféstase no deber de negociar (tamén aplicábel @ empresari@)

3. Respecto aos servizos mínimos:

Cando falemos de folgas que afecten a servizos esenciais (saúde, transporte, ensino,...) a Autoridade Gobernamental, fixará os servizos mínimos de obrigado cumprimento.

O peche patronal

É o peche das instalacións de traballo, por parte d@ empresari@ en caso de folga ou outra irregularidade si se dá algunha das seguintes circunstancias:

- Perigo de violencia ou dano ás cousas
- Ocupación ilegal do centro de traballo (ou perigo certo de que este ocorra)
- Imposibilidade de continuar a actividade debido á inasistencia d@s traballador/a@s

Consecuencias:

Os contratos quedan en suspenso (do mesmo xeito que na folga)

Procedemento:

- a. Informar do peche á Autoridade Laboral en 12 horas
- b. Limitar o peche polo tempo indispensable para asegurar a continuación das actividades