

7

Unidad

Participación de los trabajadores en la empresa



Y estudiaremos:

- La representación de los trabajadores.
- El análisis del convenio colectivo.

En esta unidad aprenderemos a:

- Determinar las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo.
- Analizar las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos para la solución de conflictos.

■ 1. El derecho de sindicación

La lucha por la defensa de los intereses de los trabajadores comenzó con la Revolución Industrial en el Reino Unido, cuando se formaron las primeras asociaciones obreras que luchaban para mejorar las jornadas laborales indefinidas y acabar con la explotación de mujeres y niños y otros abusos. Sin embargo, no fue hasta la segunda mitad del siglo XIX cuando los sindicatos obtuvieron reconocimiento jurídico.

¿Sabías que...? ?

El artículo 28 de la Constitución dice que todos los españoles tienen derecho a sindicarse libremente y que nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato.

La Constitución española de 1978 establece que todos los ciudadanos tienen derecho a sindicarse libremente.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 1985 desarrolla el mandato constitucional y establece que el derecho a la libre sindicación no solo corresponde a los trabajadores por cuenta ajena (asalariados y funcionarios), sino también a los trabajadores en paro y a los que hayan cesado en su actividad laboral como consecuencia de su incapacidad o jubilación, así como a los trabajadores por cuenta propia que no tengan personal asalariado a su servicio.

■ 1.1. Contenido de la libertad sindical

En el artículo 28 de la Constitución se señala que el contenido de la libertad sindical comprende el ejercicio de los siguientes derechos:

- Derecho a fundar sindicatos.
- Derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección.
- Derecho de los sindicatos a formar confederaciones sindicales internacionales o afiliarse a estas.
- Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

■ 1.2. Excepciones al derecho de sindicación

Claves y consejos

Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

La Constitución y la Ley Orgánica de Libertad Sindical establecen excepciones en el derecho a la sindicación con relación a jueces, magistrados, fiscales y miembros de las Fuerzas o Institutos armados, o a los demás cuerpos sometidos a disciplina militar mientras estén en activo.

El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar se regirá por una normativa específica. Por ejemplo, la Policía Nacional y la Policía Municipal.

■ 2. Organizaciones sindicales y empresariales

En la Constitución española se reconoce el derecho a la creación de los sindicatos y el derecho a constituir asociaciones empresariales.

■ 2.1. Los sindicatos

En España existen sindicatos que abarcan diferentes ámbitos territoriales: estatal, autonómico, provincial, interprovincial, regional, local de empresa y de centro de trabajo.

Un **sindicato** se puede definir como la asociación permanente de personas que ejercen cierta actividad profesional para la representación y mejora de sus intereses profesionales y de sus condiciones de vida.

Caso práctico 1

En una empresa se informa a los trabajadores que se van a incorporar a la misma de la prohibición de afiliarse a algún sindicato.

¿Es legal esta prohibición?

Solución

La Constitución establece, en su artículo 28.1, el derecho de todos los trabajadores a afiliarse al sindicato de su elección.

El derecho a la sindicación es un derecho fundamental por tanto, la prohibición es inconstitucional.



Fig. 7.1. Anagramas de asociaciones sindicales.



Fig. 7.2. Anagramas de asociaciones empresariales.

Los sindicatos agrupan a los trabajadores por actividades o ramas de producción (independientemente de sus categorías profesionales o cualificaciones), como por ejemplo, enseñanza, metal, banca, química, transportes, etc.

Los sindicatos se financian principalmente mediante las **aportaciones de los trabajadores**, que generalmente son cuotas fijas o proporcionales a los salarios que perciben. En la Fig. 7.1 se pueden observar los sindicatos más representativos.

Los sindicatos más representativos, en el ámbito estatal o autonómico, son aquellos que en elecciones sindicales hayan obtenido un determinado número de delegados de personal y miembros de los comités de empresa. Se dividen en:

- **Ámbito estatal.** Deben contar, como mínimo, con el 10% de los delegados de personal y de los miembros de los comités de empresa de todo el Estado.
- **Ámbito autonómico.** Son más representativos los sindicatos que acrediten en cada comunidad al menos el 15% de los representantes de los trabajadores y 1500 representantes.

■ 2.2. Asociaciones empresariales

La Constitución española ampara el derecho a constituir asociaciones empresariales cuando en su artículo 7 establece que «los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios». Las asociaciones empresariales pueden considerarse como las más representativas, en el ámbito estatal o autonómico, en función de los empresarios a los que representen y del número de trabajadores a los que estos den empleo. Así, tenemos:

- **Ámbito estatal.** Deben contar, como mínimo, con el 10% de los empresarios, siempre que estos den ocupación a igual porcentaje de trabajadores en todo el Estado.
- **Ámbito autonómico.** Deben contar, como mínimo, con el 15% de los empresarios, siempre que estos den ocupación a igual porcentaje de trabajadores en la comunidad autónoma.

Caso práctico 2

En unas elecciones sindicales de ámbito nacional, un sindicato ha obtenido 1600 representantes de los 10 000 que se elegían.

¿Se podría considerar como el sindicato más representativo?

Solución

Sí. Se consideran sindicatos más representativos, en el ámbito nacional, aquellos que obtienen más del 10% de los representantes legales, requisito que se cumple en este caso, puesto que $10.000 \cdot 0,10 = 1000$; al obtener 1600 representantes se ha superado esta cifra.

¿Sabías que...?

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) ha creado una patronal específica de empresarios y trabajadores autónomos. Se llama Confederación Española de Autónomos (CEA) y pretende atender las reivindicaciones de este colectivo, como la equiparación de la protección social con los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social, o la mejora de la política fiscal que se les aplica.

3. Representación de los trabajadores

La participación de los trabajadores en la empresa se puede articular de dos formas:

- **Representación unitaria** (delegados de personal y comité de empresa), que canaliza la participación de todos los trabajadores con independencia de su afiliación a un sindicato.
- **Representación sindical**. Los trabajadores afiliados a un sindicato pueden estar representados en las empresas o centros de trabajo a través de las secciones sindicales y de los delegados sindicales elegidos por los afiliados de cada sindicato (Fig. 7.3).

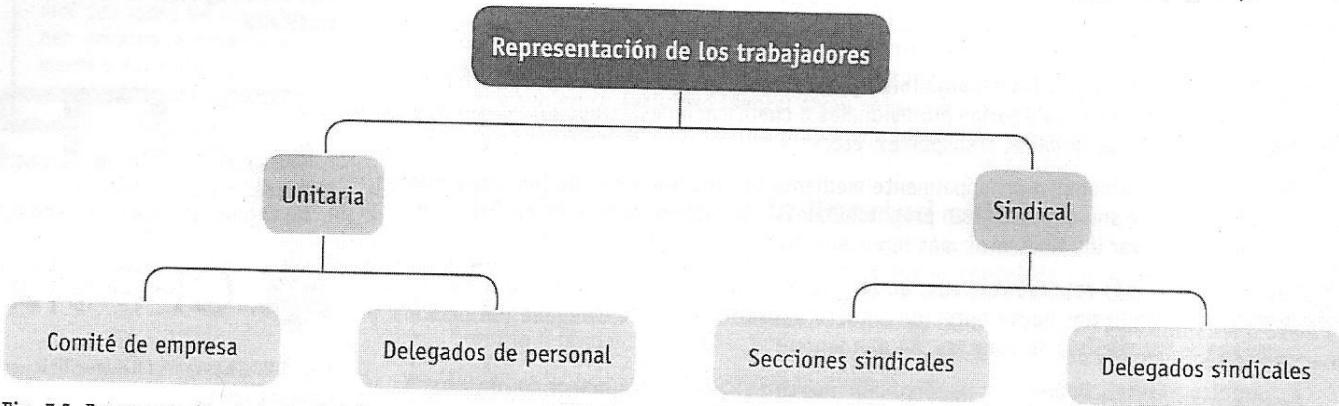


Fig. 7.3. Representación de los trabajadores.

3.1. Representación unitaria

Delegados de personal	
Trabajadores de la empresa	Delegados
De 11 a 30	1
De 31 a 49	3
Comité de empresa	
Trabajadores de la empresa	Miembros del comité
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1000	21
De 1000 en adelante	Dos por cada mil más o fracción (máximo 75)

Los delegados de personal y los miembros de los comités de empresa serán elegidos por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, y su periodo de representación será de cuatro años, entendiéndose prorrogado si a su término no se hubiesen promovido nuevas elecciones de representantes. Serán electores todos los trabajadores mayores de 16 años con una antigüedad de, al menos, un mes. Son elegibles todos los trabajadores mayores de 18 años y una antigüedad de al menos 6 meses.

A. El comité de empresa

Es el órgano de representación colegiado de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo cuyo número de trabajadores sea de 50 o más. El número de componentes del comité de empresa dependerá del número de trabajadores, según la Tabla 7.1.

En las empresas que tengan dos o más centros de trabajo en la misma provincia, o en municipios limítrofes, y cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto.

Cuando unos centros tengan 50 o más trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités propios y con todos los demás se constituirá otro.

En las empresas que tengan distintos centros de trabajo podrá pactarse, en los convenios colectivos, la creación de un comité intercentros, formado por trece miembros (como máximo) designados de entre los componentes de los comités de los distintos centros de trabajo.

B. Delegados de personal

Los delegados de personal son representantes de los trabajadores en aquellas empresas o centros de trabajo que tengan más de 10 y menos de 50 trabajadores, en la proporción que aparece en la Tabla 7.1. En los centros de trabajo que solo cuenten con un número de entre seis y diez trabajadores, si estos lo acuerdan mayoritariamente, puede elegirse un delegado de personal.

Tabla 7.1. Órganos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa.

C. Competencias y garantías de los representantes de los trabajadores

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal tienen, entre otras, las competencias y garantías que aparecen en la Tabla 7.2:

Representación de los trabajadores	
Recibir información sobre la evolución del sector económico al que pertenece la empresa, la situación de la producción y la evolución del empleo, el absentismo laboral, las sanciones por faltas graves y muy graves, la seguridad e higiene en el trabajo, la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato e igualdad entre hombres y mujeres, etc.	
Competencias	Conocer la situación económica de la empresa.
	Ejercer la función general de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales y las condiciones de seguridad e higiene.
	Emitir informes sobre las reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, estudio de tiempos, sistemas de organización y control del trabajo y planes de formación profesional.
	Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
	Apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de que la empresa pretenda sancionarles por faltas graves o muy graves.
	Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, técnicas, productivas u organizativas.
Garantías	No ser despedidos ni sancionados por acciones en el ejercicio de su representación durante el periodo del desarrollo de sus funciones ni durante el año siguiente.
	Expresar con libertad sus opiniones en materias concernientes a su representación.
	Disponer de un número determinado de horas semanales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Tabla 7.2. Competencias y garantías de los representantes de los trabajadores.

El número de horas de **crédito sindical** depende del número de trabajadores que tenga la empresa y se pueden acumular en uno o varios representantes que pueden quedar liberados de su trabajo (Tabla 7.3).

3.2. Representación sindical

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo, constituir secciones sindicales.

Las **secciones sindicales** estarán representadas por delegados sindicales, los cuales son elegidos por y entre los afiliados a cada sindicato, siempre que la empresa cuente con más de 250 trabajadores y tengan representación en el comité de empresa.

Los **delegados sindicales** son los representantes de las secciones sindicales en el comité de empresa. Tendrán las mismas garantías que los miembros del comité de empresa. Pueden estar en el comité de empresa con voz, pero sin voto.

Nº de trabajadores	Nº de horas al mes
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 741 en adelante	40

Tabla 7.3. Crédito sindical.

Actividades

Caso práctico 3



Una empresa de distribución alimentaria tiene dos centros de trabajo:

- a) Las oficinas comerciales cuentan con 16 trabajadores.
- b) El almacén emplea a 58 trabajadores.

¿Qué tipo de representación corresponde a cada centro de trabajo?

Solución

- a) En las oficinas se elegirá un delegado de personal.
- b) En el almacén, al emplear a 58 trabajadores, se nombrará un comité de empresa de 5 miembros.

- En una empresa que tiene un comité de empresa formado por 17 miembros, se está tramitando un expediente de regulación de empleo, y como consecuencia de este se va a despedir a 150 trabajadores.

¿Sabes qué trabajadores tienen prioridad de permanencia?

Caso práctico 4

Una empresa que cuenta con siete trabajadores ha acordado por mayoría elegir un delegado de personal.

- ¿Es correcta esta elección?
- ¿Cuántos delegados debería haber si la empresa tuviese 35 trabajadores?

Solución

- Aunque los delegados de personal son representantes de los trabajadores en empresas de más de 10 y menos de 50 trabajadores, también en las empresas que cuentan con entre 6 y 10 trabajadores existe la posibilidad de elegir un delegado de personal si este es elegido por mayoría.
- Le corresponderían tres delegados.

Caso práctico 5

Una fábrica de componentes informáticos decide establecer un nuevo sistema de control de la productividad mediante videocámaras.

¿Qué competencia tendrán los representantes de los trabajadores en relación con esta medida?

Solución

Los representantes de los trabajadores deberán ser informados y emitirán un informe, puesto que la medida afecta a la organización y control del trabajo.

3.3. Derecho de reunión de los trabajadores. La asamblea

¿Sabías que...?

El empresario deberá facilitar un local adecuado para la celebración de asambleas, salvo que no hayan transcurrido más de dos meses desde la última celebrada o no se hayan reparado los daños producidos en alguna anterior.

Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea en el centro de trabajo si las condiciones de este lo permiten. Las reuniones se realizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

La asamblea podrá ser convocada por:

- El comité de empresa o los delegados de personal.
- Un número de trabajadores no inferior al 33 % de la plantilla.

La convocatoria de la asamblea se comunicará al empresario, como mínimo, con 48 horas de antelación.

4. La negociación colectiva

El artículo 37.1 de la Constitución española establece que «la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios».

4.1. Contenido de los convenios colectivos

Mediante los convenios colectivos, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad, y se regulan materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, entre otras. Los convenios colectivos son vinculantes para las partes, y las condiciones pactadas no pueden ser modificadas en los contratos individuales, salvo para mejorarlas en beneficio del trabajador.

En la Tabla 7.4 se observa el contenido mínimo de los convenios.

Contenido mínimo de los convenios

- Partes que lo conciernen (representantes de los trabajadores y empresarios).
- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo (cláusula de descuelgue salarial).
- Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender cuantas cuestiones le sean atribuidas.
- Determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la comisión paritaria.

Tabla 7.4. Contenido mínimo de los convenios.

Cláusula de descuelgue

La empresa podrá, previo desarrollo de un periodo de consultas, a no aplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Las materias sobre las que se puede producir el descuelgue son las siguientes: jornada, horario, trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, cuando exceden e los límites de la movilidad funcional y mejoras voluntarias de Seguridad Social.

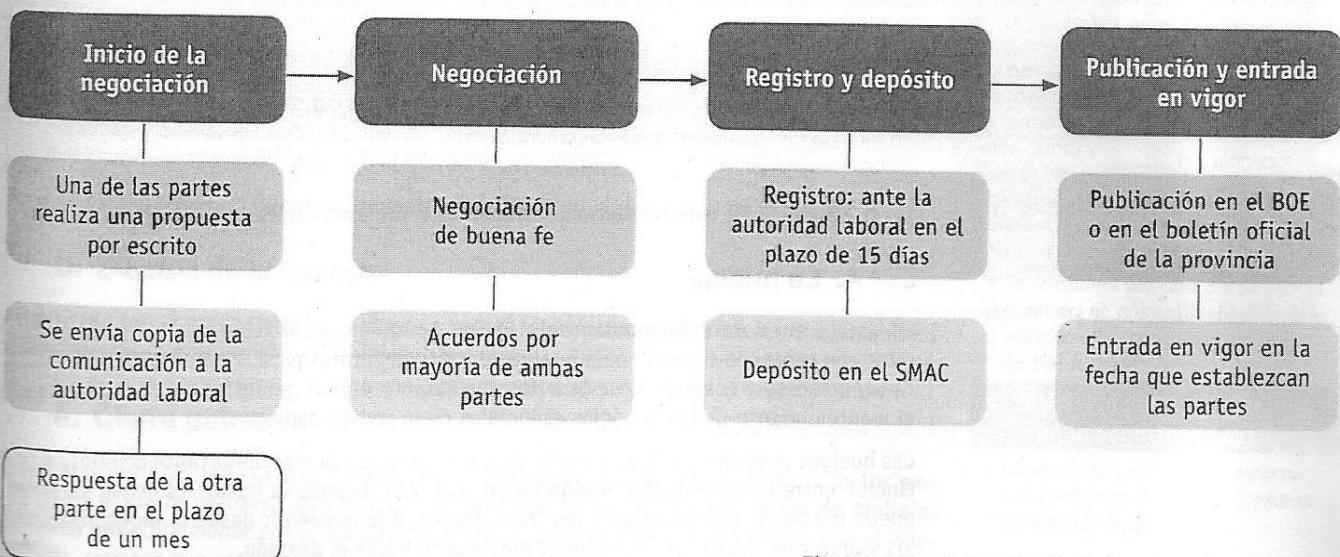
■ 4.2. Ámbito de los convenios colectivos

El ámbito del convenio puede ser **personal, funcional, territorial y temporal**. No obstante, las partes pueden acordar el ámbito del convenio.

- **Ámbito personal.** Normalmente los convenios obligan a todos los empresarios y a todos los trabajadores de la rama profesional o sector económico en el que están encuadradas las empresas que negocian el convenio. Sin embargo, pueden celebrarse convenios para determinados trabajadores, como, por ejemplo, para especialistas en una determinada materia, directivos, etc. Estos convenios se denominan **convenios franja**.
- **Ámbito territorial.** Hace referencia a la extensión geográfica del convenio. Puede haber convenios de diferentes ámbitos territoriales: nacional, autonómico, interprovincial, provincial y local.
- **Ámbito funcional.** Se refiere a la actividad económica a la que se dedican las empresas de un determinado ámbito territorial; por ejemplo, Convenio Nacional de la Banca, Convenio del Comercio Minorista de Andalucía, Convenio Provincial de Hostelería de Málaga, etc.
- **Ámbito temporal.** Salvo pacto en contrario, el convenio se prorroga de año en año si no media denuncia expresa de las partes. Transcurridos dos años, desde la denuncia, sin la aprobación de un nuevo convenio, el antiguo, salvo pacto en contrario, perderá su vigencia y se aplicará el convenio de ámbito superior.

■ 4.3. Tramitación

En la tramitación de un convenio colectivo pueden distinguirse varias fases sucesivas; las más importantes pueden observarse en la Fig. 7.4



Actividades

2. Busca el artículo del Estatuto de los Trabajadores en el que se regula el derecho a la negociación colectiva.
3. Localiza el convenio colectivo de tu sector y enumera a qué materias hace referencia (salario, jornada, contratación, promoción, extinción del contrato, clasificación profesional, etc.).
4. Señala cuáles son los ámbitos territorial, funcional, personal y temporal del convenio colectivo de tu sector.

¿Sabías que...?

La Ley de Igualdad establece el deber de negociar medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de trato y de oportunidades en el mercado de trabajo entre mujeres y hombres, y obliga a establecer planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores.

Fig. 7.4. Fases de tramitación de los convenios colectivos.

5. Conflictos laborales

La relación nacida del contrato de trabajo no siempre se desarrolla de forma pacífica y siguiendo las pautas previstas en el ordenamiento jurídico, puesto que pueden surgir discrepancias y conflictos.

Según el profesor Borrajo, el conflicto laboral «es una divergencia, lucha o disputa entre un empresario o grupo de empresarios y un trabajador o grupo de trabajadores, a consecuencia o con ocasión del trabajo en el que están relacionados».

5.1. Clases de conflictos laborales

Los conflictos se clasifican en **individuales** y **colectivos** (según el número de personas a las que afectan), y en **jurídicos** y **de intereses** (según la materia que origina el conflicto) (Tabla 7.5).

Clases de conflictos laborales			
Según el número de personas afectadas		Según la materia que origina el conflicto	
Individuales	Colectivos	Jurídicos	De intereses
Enfrentan a un trabajador y a un empresario. Tienen su origen en un contrato de trabajo y se discute un interés personal.	Enfrentan a un grupo de trabajadores con un empresario o empresarios. Los sujetos son, por un lado, los órganos de representación de los trabajadores, y, por otro, el empresario o asociaciones empresariales.	Surgen al interpretar una norma estatal o pactada en los convenios colectivos. Pueden ser individuales o colectivos.	Tratan de revisar o sustituir una norma. Son siempre colectivos.

Tabla 7.5. Clasificación de los conflictos laborales.

5.2. Forma de exteriorizar los conflictos laborales

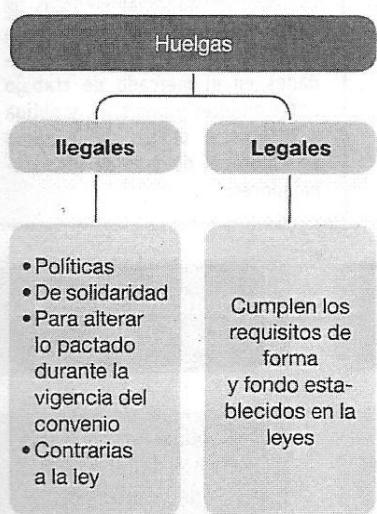


Fig. 7.5. Clasificación de las huelgas.

Mediante los conflictos colectivos de trabajo se pretende solucionar desacuerdos que afectan a los intereses de los trabajadores.

Los conflictos colectivos se pueden exteriorizar **sin suspensión del trabajo** y **con suspensión del trabajo**, como puede apreciarse en la Tabla 7.6.

Formas de exteriorización de los conflictos laborales	
Sin suspensión del trabajo	Con suspensión del trabajo
<ul style="list-style-type: none"> Manifestaciones Trabajo lento Concentraciones Encierros Información: pancartas, octavillas, anuncios, carteles, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Huelga (trabajadores) Cierre patronal (empresarios)

Tabla 7.6. Formas de exteriorización de los conflictos, con y sin suspensión del trabajo.

A. La huelga

La huelga es un **derecho fundamental** de los españoles. El artículo 28.2 de la Constitución dice: «Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad».

Las huelgas pueden clasificarse según diversos criterios; el más importante de ellos es la distinción entre **huelga legal** y **huelga ilegal** (Fig. 7.5). Cuando la huelga es ilegal, su ejercicio puede ocasionar sanciones para los trabajadores, que pueden ir desde la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados al empresario hasta el despido.

B. Procedimiento para la declaración de huelga

Nuestro ordenamiento jurídico fija los límites de la huelga y establece la forma en que ha de ejercitarse. El procedimiento para su declaración es el siguiente (Fig. 7.6):

- **Declaración de la huelga**, que exige la adopción de un acuerdo expreso. Pueden acordar la declaración de huelga los propios trabajadores que vayan a declararse en huelga o sus representantes (comité de empresa o delegados de personal), que deben adoptar el acuerdo por mayoría, o los sindicatos con implantación en el ámbito laboral al que afecta la huelga.
- **Comunicación a la autoridad laboral y al empresario o empresarios del acuerdo de huelga** mediante un escrito en el que se especifiquen los objetivos de la misma, las gestiones realizadas para resolver el conflicto, la fecha de su inicio y la composición del comité de huelga. La notificación será escrita y con un plazo de preaviso de, al menos, cinco días naturales respecto al inicio. Este plazo se elevará a diez días cuando la huelga afecte a empresas de servicios públicos.
- **Se constituirá un comité de huelga**. El comité de huelga es el órgano que tiene como misión realizar cuantas actuaciones sean necesarias para la solución de la huelga (negociar y garantizar los servicios mínimos). Está formado por un máximo de doce miembros, todos ellos trabajadores del centro de trabajo, empresa o empresas afectadas, y son elegidos por sus compañeros.

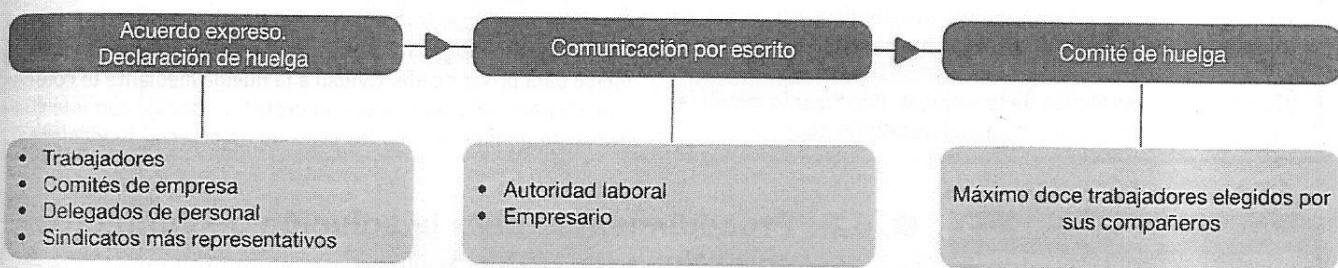


Fig. 7.6. Procedimiento para la declaración de huelga.

C. Desarrollo de la huelga

Durante el transcurso de la huelga, tanto el empresario como los trabajadores tienen que cumplir las siguientes condiciones:

- El empresario **no puede sustituir a los huelguistas** por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al notificarse la huelga.
- Debe **respetarse la libertad de trabajo** de quienes no quieran sumarse a la huelga.
- El comité de huelga debe **garantizar los servicios necesarios** para la seguridad de las personas y cosas, así como el mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención imprescindible.
- Las partes tienen el **deber de negociar** durante todo el desarrollo de la huelga

¿Sabías que...?

Los **servicios mínimos** los fija la autoridad gubernativa en caso de que la huelga se produzca en servicios esenciales para la comunidad.

Suspensión del contrato de trabajo

- No se percibe salario.
- Se descuenta por cada día de huelga el salario de la jornada, pagas extra, retribución del descanso semanal y de días festivos.

Situación de alta especial en la Seguridad Social

- No se cotiza y no se tiene derecho a la prestación de IT y al desempleo durante la huelga.

Tabla 7.7. Efectos de la huelga.

En su artículo 37.2, la Constitución española reconoce implícitamente el derecho de los empresarios al cierre patronal, que consiste en la **clausura temporal del centro de trabajo**, decidida unilateralmente por el empresario como instrumento de presión frente a sus trabajadores, siempre que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

D. Efectos de la huelga

De acuerdo con el ordenamiento jurídico, la huelga legal tiene los efectos sobre trabajadores y empresarios que se indican en la Tabla 7.7.

E. Cierre patronal

- Notorio peligro de violencia para las personas o daño grave para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o sus dependencias, o peligro cierto de que se produzcan.
- Inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción.

Durante el periodo de tiempo que dura, los contratos de trabajo se encuentran suspendidos y los trabajadores no tienen derecho a percibir el salario.

En una empresa, los representantes de los trabajadores han declarado una huelga por no estar de acuerdo con la decisión tomada por la dirección de suprimir un turno de trabajo. La huelga ha sido convocada por el comité de empresa con tres días de antelación y se ha comunicado a la autoridad laboral, pero no al empresario. ¿Es legal el procedimiento seguido para la declaración de la huelga?

Caso práctico 6

Solución

La declaración de una huelga exige un acuerdo expreso por parte de los trabajadores o por sus representantes y que se comunique a la autoridad laboral y al empresario con un plazo de preaviso de, al menos, cinco días naturales antes de su inicio. En este caso no se ha notificado la declaración de huelga a la empresa ni se ha cumplido el plazo de preaviso legalmente establecido.

Una empresa sustituyó a todo el personal obrero y de almacén en huelga, y utilizó a los administrativos para cargar los camiones y que así pudieran salir las mercancías.

¿Es correcta la actuación de la empresa al utilizar la movilidad funcional para sustituir a trabajadores en huelga?

Caso práctico 7

Solución

No está permitida la movilidad funcional para sustituir a trabajadores en huelga. Tal facultad no está permitida cuando se ejerce para privar de efectividad a la huelga mediante la colocación de personal cualificado en puestos de trabajo con una cualificación mínima, ya que les priva de un derecho fundamental.

¿Sabías que...?

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) es una fundación paritaria constituida por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas que tiene como finalidad la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores.

5.3. Procedimientos para la solución de conflictos colectivos de trabajo

Para resolver los conflictos colectivos, las partes pueden acudir a órganos jurisdiccionales (tribunales) o a órganos no jurisdiccionales.

Resoluciones extrajudiciales

En ocasiones, para resolver un conflicto laboral las partes recurren a **terceras personas** que puedan facilitar un acuerdo sin necesidad de acudir a los tribunales de justicia. Los procedimientos de soluciones extrajudiciales se denominan **conciliación, mediación y arbitraje** (Fig. 7.7).

El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC) ha sido firmado por las organizaciones sindicales UGT y CCOO y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y establece un sistema para solucionar extrajudicialmente conflictos colectivos.

Conciliación

Requisito que se realiza ante un tercero.

El tercero facilita la negociación sin proponer soluciones.

Mediación

Las partes designan a un mediador para intervenir en la solución del conflicto.

El mediador ofrece propuestas, pero no tiene capacidad decisoria.

Arbitraje

Las partes se someten a un tercero designado que actúa como árbitro o moderador.

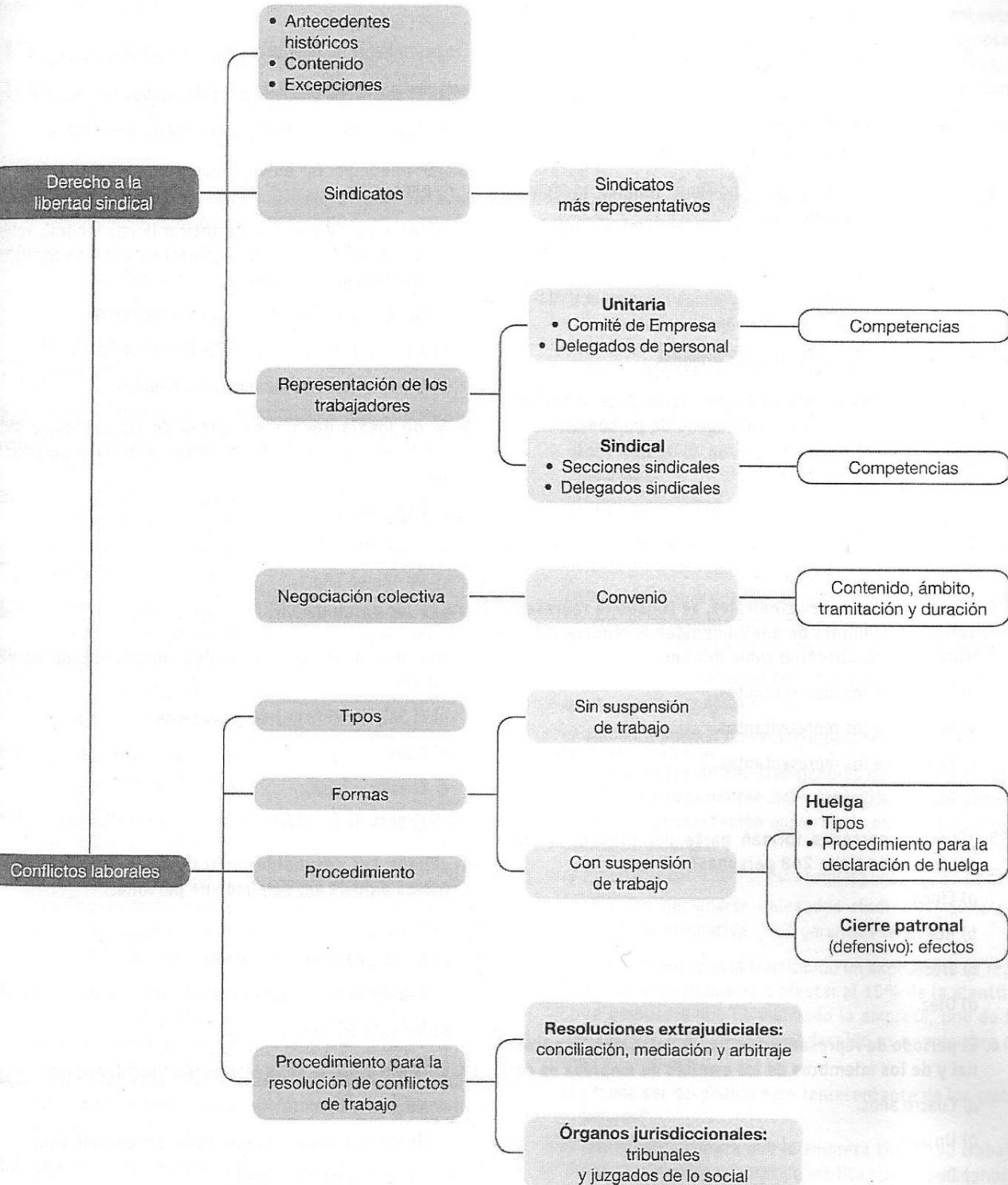
El árbitro dicta un laudo arbitral de carácter vinculante.

Fig. 7.7. Resoluciones extrajudiciales de los conflictos.

□ Resoluciones judiciales

Los órganos jurisdiccionales del orden social para resolver los conflictos de trabajo colectivos de carácter individual son los **Tribunales** y los **Juzgados de lo Social**, cuya competencia está reflejada en la Fig. 1.4 de la página 19.

Síntesis



Test de repaso

- 1. Indica de los siguientes órganos cuáles representan a los trabajadores:**
 - a) Comité de empresa.
 - b) Delegados sindicales.
 - c) Delegados de personal.
 - d) Todas son verdaderas.

- 2. Indica, de los siguientes colectivos, quiénes no tienen derecho a la sindicación:**
 - a) Los funcionarios.
 - b) Los desempleados.
 - c) Los jubilados.
 - d) Los miembros de las fuerzas armadas.

- 3. ¿Qué numero máximo de trabajadores debe tener una empresa para que se elija delegado de personal?**
 - a) Cuatro.
 - b) Tres.
 - c) Cuarenta y nueve.
 - d) Cinco.

- 4. Según las elecciones sindicales, se considera representativo en el ámbito de una comunidad autónoma el sindicato que ha obtenido como mínimo:**
 - a) El 15 % de los representantes.
 - b) El 30 % de los representantes.
 - c) El 10 % de los representantes.
 - d) No existe límite.

- 5. ¿Cuántas personas forman parte del comité de una empresa que tiene 248 personas?**
 - a) Cinco.
 - b) Nueve.
 - c) Trece.
 - d) Diez.

- 6. El periodo de representación de los delegados de personal y de los miembros de los comités de empresa es de:**
 - a) Cuatro años.
 - b) Un año.
 - c) Dos años.
 - d) Tres años.

- 7. La asamblea de trabajadores puede ser convocada por:**
 - a) El empresario.
 - b) El 50 % de los miembros del comité de empresa.
 - c) El comité de empresa o los delegados de personal.
 - d) El 25 % de los miembros del comité de empresa.

- 8. ¿Se puede pactar en un convenio no ejercer el derecho a la huelga?**
 - a) Sí, se puede pactar y garantizar la paz laboral, renunciando los trabajadores al derecho de huelga durante la vigencia del convenio.
 - b) No, la huelga es un derecho irrenunciable.
 - c) En un convenio no se puede hacer este pacto.
 - d) Solamente en determinados convenios.

- 9. Si no media denuncia expresa de las partes, y salvo pacto en contra, los convenios colectivos se prorrogan...**
 - a) Cada tres años.
 - b) Cada cinco años.
 - c) De año en año.
 - d) Cada dos años.

- 10. Durante el periodo de huelga, los trabajadores perciben:**
 - a) El Salario Mínimo Interprofesional.
 - b) Nada.
 - c) El salario base.
 - d) El 20 % de su salario.

- 11. ¿Puede ser despedido un trabajador que hace nueve meses dejó de ser delegado de personal?**
 - a) Sí.
 - b) No. Debe transcurrir un año.
 - c) Solo en determinados casos.
 - d) Ninguna es cierta.

- 12. El laudo arbitral es la resolución vinculante de:**
 - a) Un juez.
 - b) Un tercero designado por las partes en conflicto.
 - c) La inspección de trabajo.
 - d) Un organismo público.

Comprueba tu aprendizaje

Determinar las condiciones de trabajo pactadas en el convenio colectivo

1. Señala cuál es la función principal de los sindicatos.
2. A un trabajador que se ha incorporado a una empresa se le ha sugerido que debe afiliarse al sindicato mayoritario en la misma. ¿Se está vulnerando el derecho fundamental a la libertad sindical?
3. De los siguientes colectivos, señala quiénes no tienen reconocido el derecho a la sindicación:
 - a) Un juez.
 - b) Un empleado de una empresa de jardinería.
 - c) Un autónomo.
 - d) Una empleada de hogar.
 - e) Un policía.
4. ¿Qué requisitos son necesarios para que un sindicato se considere más representativo a nivel nacional? ¿Y a nivel autonómico?
5. Un sindicato ha obtenido 150 de los 1 700 representantes elegidos en unas elecciones de ámbito autonómico. ¿Se considerará como el más representativo en el ámbito autonómico?
6. Entra en la página web de UGT (www.ugt.es) y de Comisiones Obreras (www.ccoo.es) y busca qué federaciones tienen cada una de ellas.
7. Localiza en Internet los convenios colectivos aplicables a tu sector por ámbito geográfico.
8. Indica cuáles son los sindicatos más representativos a nivel nacional en España.
9. ¿Quiénes representan en la empresa, a los trabajadores, en defensa de sus intereses?
10. Una empresa dedicada a la comercialización de productos fitosanitarios para explotaciones agrícolas emplea a quince trabajadores. Indica qué órgano de representación unitaria puede elegirse en esta empresa.
11. Un trabajador tiene una antigüedad en su empresa de cuatro meses. Indica si puede votar en las elecciones sindicales y si puede ser elegido.
12. En una empresa siderometalúrgica trabajan 700 personas. Indica cuántas personas forman parte del comité de empresa.
13. Una empresa panificadora emplea a 49 trabajadores. ¿Cuántos delegados de personal puede tener?
 - a) Los miembros del comité de empresa de un taller de mecanizado han convocado una concentración como protesta por el despido de un compañero. ¿Pueden los empresarios tomar medidas contra los representantes de los trabajadores cuando no estén de acuerdo con sus reivindicaciones?
 - b) ¿Cuándo se puede celebrar una asamblea de los trabajadores dentro de una empresa?
 - c) Si se habla de un convenio colectivo de ámbito autonómico, ¿a qué tipo de ámbito del mismo nos estamos refiriendo?
 - d) ¿Qué materias se regulan en un convenio colectivo?
 - e) Una empresa conserva arrastra pérdidas en los dos últimos ejercicios económicos. Los representantes de los trabajadores han pactado con la dirección de la empresa no aplicar la subida salarial que establece el nuevo convenio del sector que se acaba de negociar. Algunos trabajadores se oponen a esta medida.
 - a) ¿Es válido el acuerdo firmado entre trabajadores y empresa?
 - b) ¿Qué plazo máximo puede durar esta situación?
 - f) En una empresa se han convocado elecciones sindicales para elegir a los representantes de los trabajadores. La empresa tiene una plantilla de 40 trabajadores, 10 de los cuales tienen un contrato eventual de 6 meses de duración. Uno de ellos se ha incorporado hace una semana.
 - a) ¿Cuántos delegados de personal podrán elegirse?
 - b) ¿Pueden votar todos?
 - c) ¿Quiénes pueden presentarse para ser elegidos?
 - g) En una empresa de 260 trabajadores dedicada a la fabricación de componentes del automóvil un sindicato ha obtenido representación mayoritaria en las elecciones a comité de empresa.
 - a) ¿Es posible constituir en esta empresa una sección sindical?
 - b) ¿Podrían designarse delegados sindicales? Si la respuesta es afirmativa, ¿qué garantías tendrían?
 - h) En una empresa se está tramitando un expediente de regulación de empleo que va a afectar al 15 % de la plantilla. En la propuesta que ha realizado la empresa, uno de los trabajadores afectados por el despido es un miembro del comité de empresa.
 - a) ¿Puede ser despedido este representante de los trabajadores?
 - b) Teniendo en cuenta que la empresa tiene 150 trabajadores, ¿de cuántas horas de crédito sindical dispondrán los miembros del comité de empresa?

Comprueba tu aprendizaje



- 22.** Los trabajadores de una empresa quieren celebrar una reunión para plantearse las medidas que deben adoptar ante la decisión de la empresa de tramitar un expediente de regulación de empleo.
- ¿Quién puede convocar la asamblea de trabajadores?
 - ¿Pueden reunirse los trabajadores dentro de la empresa?
- Analizar las diferentes medidas de conflicto colectivo y los procedimientos para la solución de conflictos**
- 23.** ¿Qué clases de conflictos laborales pueden surgir en una empresa, según el número de personas afectadas?
- 24.** Explica las formas que conozcas de exteriorizar un conflicto laboral sin suspender el contrato de trabajo.
- 25.** Como consecuencia de la mala situación económica, una empresa ha decidido despedir a 50 trabajadores. El comité de empresa, disconforme con la medida, ha convocado una huelga. Señala:
- ¿Quiénes pueden hacer huelga?
 - ¿Cuál debe ser el procedimiento para declarar una huelga?
- 26.** Los trabajadores de una empresa de la construcción han decidido solidarizarse con los empleados de una empresa de la misma localidad del sector textil. ¿Se puede considerar legal esta huelga?
- 27.** En una empresa sus trabajadores han realizado una huelga durante dos días. ¿Cuáles son los efectos de una huelga para estos trabajadores?
- 28.** El empresario tiene reconocido el derecho al cierre patronal. ¿Por qué causas se puede declarar?
- 29.** Si el cierre patronal es ilegal, ¿qué sucede con los salarios que debieron cobrar los trabajadores, correspondientes a los días que estuvo cerrada la empresa?
- 30.** Los trabajadores de una empresa, disconformes con la decisión de esta de despedir a varios trabajadores, acuerdan una convocatoria de huelga.
- ¿Cómo deberán proceder los trabajadores para declarar la huelga?
 - ¿Existe algún plazo de preaviso que deba cumplirse?
 - ¿Se les descontará alguna cantidad de su salario por los días de huelga?
 - En el caso de que durante el periodo de huelga un trabajador tuviera un accidente, ¿tendría derecho a percibir la prestación por incapacidad temporal?
- 31.** Un sindicato se plantea convocar una huelga para reclamar un incremento salarial superior al que se pactó cuando se firmó el convenio colectivo. ¿Es posible convocar una huelga por este motivo? Razona la respuesta.
- 32.** Un empresario que viene sufriendo sabotajes en su empresa se plantea el cierre de esta mientras persistan actos de este tipo para evitar daños graves, tanto en las instalaciones como a sus empleados.
- ¿Sería causa suficiente la alegada por la empresa para proceder al cierre patronal?
 - ¿Qué procedimiento debe seguir el empresario para la clausura temporal del centro de trabajo?
- 33.** En una empresa en la que los trabajadores administrativos están en huelga, la elaboración de los recibos de salarios está siendo realizada por el jefe del departamento, que no está en huelga. ¿Puede la empresa adoptar esta medida de movilidad funcional?
- 34.** En una huelga de los empleados de la recogida de basuras, debido a la imposibilidad de acuerdo entre empresa y trabajadores, se ha acudido a un arbitraje.
- ¿La decisión adoptada por el árbitro vinculará a las partes?
- 35.** ¿Qué son la mediación, la conciliación y el arbitraje? ¿En qué consisten?
- 36.** Busca en Internet, en la página del Ministerio de Trabajo (www.meyss.es/estadísticas/bel/welcome.htm):
- El número de huelgas que se han realizado en el último año en España.
 - Cuántos trabajadores han hecho huelga durante el último año.
 - En qué sector de actividad se han realizado más huelgas.
- 37.** Busca una noticia sobre una huelga que se esté produciendo en este momento.
- Explica los motivos por los cuales se realiza.
 - Indica en qué momento de la negociación para su resolución se encuentra.
- 38.** Accede a la página <http://fsima.es/enlaces.htm> y:
- Comprueba dónde está ubicado este servicio de mediación y arbitraje de tu comunidad autónoma.
 - Enlaza con convenios colectivos y busca los de tu comunidad autónoma, de ámbito inferior y de ámbito nacional.