

## LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

El **Derecho del Trabajo** se ocupa tanto de las normas que regulan el trabajo individual como asalariado/a como el sistema de relaciones laborales colectivas. Podemos distinguir por tanto:

- Un **Derecho del Trabajo individual** que aborda las normas sobre la relación individual del trabajo y sobre el contrato que la origina.
- Un **Derecho del Trabajo colectivo** que se refiere a las normas que regulan la organización y acción de los representantes de los trabajadores y de la empresa y que hacen posible tanto la negociación colectiva como la posibilidad de que se puedan adoptar medidas de conflicto colectivo.

Pero la **acción colectiva de los trabajadores y de los empresarios** no sólo se da en el ámbito de la empresa, sino que participa en la elaboración de la política económica y social del Estado principalmente a través del “ Diálogo social” , sobre todo a través de la fórmula de **la legislación negociada**, mediante la cual los sindicatos y **organizaciones empresariales** negocian el contenido de una ley y el contenido lo hace suyo el Parlamento (para promulgar una ley) o el Gobierno (si se ha negociado un Real Decreto) o mediante la fórmula del “pacto social” que se trata de acuerdos tripartitos negociados directamente por el **Gobierno, los Sindicatos y las Asociaciones Empresariales**, comprometiéndose todos ellos.

Los trabajadores pueden elegir democráticamente a otros trabajadores que los representen en defensa de sus intereses ante el empresario y pueden agruparse en organizaciones sindicales.

**¿Quiénes son los representantes de los trabajadores y de los empresarios en un centro de trabajo o en una empresa?**

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

- **Representación unitaria:** Se lleva a cabo a través de los delegados de personal y el comité de empresa, que son **los trabajadores elegidos por sus compañeros**, que representan a toda la plantilla, independientemente de su afiliación o no a un sindicato.
- **Representación sindical:** los trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato pueden asumir la representación del mismo y crear dentro de una empresa las secciones sindicales de cada sindicato, pudiendo existir dentro de éstas los delegados sindicales.

Los **empresarios se organizan en asociaciones empresariales** para la defensa de sus intereses.

## 1. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

**La libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores** recogido en el Art. 28 de la Constitución.

Este derecho fundamental está regulado y desarrollado por la **Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)**, que recoge el régimen jurídico de los sindicatos y en su Art. 1 dice “Todos los españoles tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales”.

### *Debes conocer*

Las principales normas que regulan la libertad sindical las encontramos en los siguientes textos legislativos:

- Artículos 7 y 28 de la [Constitución Española](#)
- Artículo 4, 1 b) y Título II del [Estatuto de los Trabajadores](#)
- [Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical](#)

Por tanto, **el Derecho a la libertad sindical** para todos los españoles tiene dos aspectos:

- **Positivo:** derecho a la libre sindicación y fundar sindicatos o a afiliarse al sindicato que elija.
- **Negativo:** derecho a la no sindicación. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a un sindicato.

La afiliación a un sindicato es voluntaria. Se tiene el derecho a pertenecer a un sindicato, pero no el deber

Si no somos trabajadores en activo ¿podemos afiliarnos a un sindicato? La respuesta es sí.

Los trabajadores por cuenta propia podrán pertenecer a un sindicato siempre que no tengan trabajadores contratados.

La LOLS establece **excepciones al derecho de sindicación** que afecta a:

- Los miembros de las **Fuerzas Armadas e Institutos armados de carácter militar** (el Ejército y la Guardia Civil). Respecto a los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar (Policía), se someterán a una normativa específica, debido al carácter armado y al tipo de organización jerárquica de los mismos (En este momento existe un sindicato de policía).

- Los **Jueces, Magistrados y Fiscales** que estén en activo, no podrán pertenecer a ningún sindicato.

### **1.1. LAS ORGANIZACIONES SINDICALES: LOS SINDICATOS**

Los sindicatos son asociaciones de trabajadores constituidas para la defensa y promoción de los intereses que le son propios para mejorar sus condiciones de trabajo.

Tienen como fin la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.

Los sindicatos pueden ser **internacionales**, que afilian a trabajadores que prestan sus servicios en distintos países, y **nacionales**. En España existen sindicatos de diferentes ámbitos territoriales; pueden ser estatales, de Comunidad Autónoma, de Empresa y de centro de trabajo, que es el ámbito más reducido.

El sindicato puede agrupar a personas pertenecientes a una misma profesión, como por ejemplo el sindicato de bomberos, aunque lo más habitual es que asocie a los trabajadores por ramas de producción o de actividad económica, con independencia de su categoría profesional. Estas agrupaciones se llaman Federaciones Sindicales que pueden ser de ámbito estatal, autonómico, provincial (por ejemplo, la Federación Sindical de servicios financieros y administrativos de CCOO). Las agrupaciones de todas las federaciones de un mismo sindicato constituyen las Confederaciones Sindicales.

Los trabajadores afiliados a sindicatos suelen disfrutar de ciertos servicios: **asesoramiento laboral, cursos, acceso a programas socioculturales o descuentos en comercios o servicios**. La **financiación** de los mismos se produce, principalmente, a través de las **cuotas de los afiliados** (cuota sindical) y de la **subvenciones** de las administraciones públicas, así como de los donativos, fruto de su patrimonio y aportaciones del Estado.

### Conoce más

La lucha por la defensa de los intereses de los trabajadores comenzó con la Revolución industrial en Gran Bretaña y Francia, con el nacimiento de asociaciones obreras que luchaban para mejorar las jornadas laborales indefinidas y acabar con la explotación de mujeres y niños. Los primeros sindicatos de la Historia se formaron a finales del Siglo XVIII y principios del XIX. En los primeros tiempos, prácticamente toda su actividad sindical se centró de forma casi exclusiva en la huelga, que era el único medio para defender a los trabajadores de la brutal situación de explotación en que se encontraban. Visita el siguiente enlace y podrás ver un vídeo ilustrativo sobre el nacimiento de la clase de proletariado, el surgimiento del movimiento obrero y los orígenes del sindicalismo.

[Vídeo sobre el movimiento obrero en el siglo XIX](#)

Si quieres conocer a fondo la estructura organizativa de los sindicatos más representativos en el ámbito estatal, los servicios que presta a sus afiliados, su historia, así como tener acceso a la normativa laboral, información sindical y a la guía de los derechos del trabajador no dejes de visitar los siguientes enlaces:

- [Web de CCOO](#)
- [Web de UGT](#)

## 1.2. REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS

Ante la posible existencia de varios sindicatos que puedan negociar cuestiones fundamentales para los trabajadores con empresarios, organizaciones empresariales y Administraciones Públicas, se establece el concepto de la representatividad del sindicato: **los sindicatos más representativos** ¿Qué tipos hay y quiénes son?

- **Sindicatos más representativos a nivel estatal.**
- **Sindicatos más representativos a nivel de una Comunidad Autónoma.** □  
**Sindicatos más representativos.**

Tendrán la condición de **sindicatos más representativos a nivel estatal** los que hubieran obtenido el 10 por 100 o más de los delegados de personal, miembros de comités de empresa o de los correspondientes órganos de representación de las Administraciones Públicas, así como los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa a nivel estatal. Ejemplo la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

Tendrán la consideración de **sindicatos más representativos a nivel de una Comunidad Autónoma** los que hayan obtenido al menos un 15 por 100 de los delegados de personal, miembros de comités de empresa o de los correspondientes órganos de representación de las Administraciones Públicas; así como los sindicatos o entes sindicales afiliados,

federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa a nivel de CCAA. Ejemplo Euskal Langileen Alkartasuna (ELA) en el País Vasco o la Confederación Intersindical Galega (CIG) en Galicia.

Junto a estos sindicatos la ley confiere la consideración de **sindicatos más representativos**, a aquellos que hayan obtenido un 10 por 100 o más de representantes en el ámbito funcional y territorial concreto. Ejemplo (USCA) Unión Sindical de Controladores Aéreos.

**¿Qué facultades tiene un sindicato considerado “Sindicato más representativo a nivel estatal”?**

Gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:

- a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista.
- b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.
- d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones Públicas.
- f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.
- g) Cualquier otra función representativa que se establezca.

**¿Qué facultades tiene un sindicato considerado “Sindicato más representativo a nivel de Comunidad Autónoma”?**

Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades de los sindicatos más representativos a nivel estatal, la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal. **¿Qué facultades tiene un sindicato considerado “Sindicato más representativo”?**

- a) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
- b) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

- c) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones Públicas.
- d) Cualquier otra función representativa que se establezca.

Los sindicatos que no tienen la consideración de sindicatos más representativos, se conocen como sindicatos ordinarios o simples.

Estas organizaciones quedan fuera del régimen de representatividad sindical. Sus funciones y competencias son las establecidas en el art. 2.2 de la LOLS; entre ellas se comprende el ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que alcanzará en todo caso:

- El derecho a la negociación colectiva.
- El ejercicio del derecho de huelga.
- El planteamiento de conflictos individuales de trabajo.
  
- El planteamiento de conflictos colectivos de trabajo.
- El derecho a la representación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal.

**El sindicato representativo es el que, sin ser el más representativo,** obtiene como mínimo el 10% de los representantes en su ámbito territorial o funcional, pudiendo realizar la negociación colectiva dentro de su ámbito. Estos sindicatos no podrán representar a los trabajadores ante la Administración, ni podrán obtener la cesión de edificios públicos para llevar a cabo su actividad

Hay que subrayar que el sindicato ordinario o simple no podrá promover la apertura del proceso de elección de representantes del personal en la empresa, aunque sí puede constituir secciones sindicales en la misma.

### **1.3. LA ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA**

#### **LAS ELECCIONES SINDICALES Y SUS REPRESENTANTES**

Los sindicatos persiguen sus objetivos fundamentalmente **a través de tres vías: la negociación colectiva, la negociación institucional y las medidas de conflicto colectivo**, para ello los afiliados podrán elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

La participación de los sindicatos en la empresa se lleva a cabo a través de los delegados sindicales y de las secciones sindicales.

Los trabajadores de una empresa afiliados a un mismo sindicato pueden dentro de su centro de trabajo constituir **secciones sindicales**. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

## FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

### TEMA 2: LA RELACIÓN LABORAL COLECTIVA

- Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

Las secciones sindicales que formen parte de los sindicatos más representativos o de sindicatos que tengan algún miembro en el comité de empresa tienen derecho a un tablón de anuncios lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores en el centro de trabajo, un local adecuado para sus actividades siempre que el centro tenga más de 250 trabajadores, y a negociar convenios colectivos en la empresa.

En las empresas de más de 250 trabajadores aquellos sindicatos que tengan al menos un representante en el comité de empresa tendrán **delegados sindicales**.

Los **delegados sindicales** son elegidos por y entre los trabajadores de la empresa o centro de trabajo afiliados al sindicato que forman la sección, siempre que su **sindicato haya obtenido en las elecciones algún representante en el Comité de Empresa y ésta ocupe a más de 250 trabajadores**, salvo que por Convenio Colectivo se establezcan un número inferior de trabajadores.

El número de delegados que pueden ser elegidos por cada Sección Sindical depende de lo que establezca el convenio colectivo aplicable a la empresa o en su defecto se aplicará lo dispuesto en la **LOLS**.

Según establece la LOLS, las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan alcanzado el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, estarán representados por un sólo Delegado Sindical.

En el caso de que hayan obtenido o superado el 10% de los votos, la representación se determinará por la escala prevista en la Ley, salvo que se amplíe el número mediante acuerdo colectivo.

La escala es la siguiente:

Nº de trabajadores	Nº de delegados sindicales
De 250 a 750	1
De 751 a 2000	2
De 2001 a 5000	3
De 5001 en adelante	4

### **DERECHOS Y GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS SINDICALES**

Los delegados sindicales tendrán los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal.

En consecuencia podrán ejercer los siguientes derechos:

- **Derecho a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa**, debiendo los Delegados Sindicales guardar el sigilo profesional en aquellas materias en las que proceda legalmente.
- **Derecho a asistir**, con voz pero sin voto, a las **reuniones de los comités** en materia de seguridad.
- En determinados casos, los delegados sindicales **podrán ser elegidos Delegados de Prevención**.
- **Derecho a ser oídos por la dirección de la empresa**, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo, que afecten a los trabajadores y a los afiliados a su sindicato y, especialmente, en los despidos o sanciones de estos últimos. Si se omite este requisito de dar audiencia al delegado sindical en los supuestos de despidos y sanciones a los afiliados, conociendo el empresario la afiliación del trabajador, el despido o la sanción serían calificados como nulos.

Recordemos las Secciones Sindicales de los **sindicatos más representativos** y de los que tengan representación en los comités de empresa tendrán además los siguientes derechos:

- A la negociación colectiva.
- A que la empresa les proporcione un tablón de anuncios para facilitar la difusión de los avisos que puedan interesar a los afiliados y trabajadores. Estará situado en lugar donde se garantice un adecuado acceso.
- A utilizar un local cuando la empresa o centro de trabajo tenga más de 250 trabajadores.



## 2. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA

La representación unitaria la conforman los representantes de los trabajadores (**delegados de personal y comités de empresa**), elegidos directamente por los propios trabajadores a través de un proceso electoral regulado legalmente. En función del número de personas que trabajen de la empresa se eligen a los **delegados y delegadas de personal o comité de empresa**.

**Representan a la totalidad de la plantilla de la empresa** (al contrario de los delegados sindicales que como hemos visto sólo representan a los afiliados a su sindicato).

Para poder cumplir de forma correcta con sus funciones, la Ley les confiere y les asigna unas competencias, así como unas garantías.

El Estatuto de los Trabajadores es el principal texto normativo donde se regula la representación unitaria de los trabajadores, concretamente en el artículo 4.1 b) y en su Título II (Art. 61 a 76).

¿Has sido alguna vez delegado de clase en tu instituto o centro escolar? Entonces sabrás que su principal función es representar a los compañeros ante los profesores y la comunidad educativa. Igualmente ocurre en la empresa, la diferencia es que esa persona va a **representar a sus compañeros y compañeras ante la empresa**.

El que una empresa elija delegados de personal o comité de empresa vienen determinado por el censo electoral de trabajadores de la empresa. Para determinar el censo electoral de una empresa computan los trabajadores fijos, los trabajadores fijos discontinuos y los temporales que tienen un contrato de duración determinada superior a un año. Los trabajadores temporales con contrato de duración no superior a un año computan según el número de días trabajados en el año anterior: cada 200 días trabajados se computa como un trabajador más.

### 2.1. DELEGADOS DE PERSONAL

Los delegados de personal **son los representantes de los trabajadores y trabajadoras y se eligen obligatoriamente en las empresas o centros de trabajo que tengan más de 10 y menos de 50 personas empleadas**.

El número de delegados o delegadas se asignará de la siguiente forma:

Nº de trabajadores	Nº de delegados de personal
De 0 a 5	0 (no hay representación)
De 6 a 10	1 (sólo si lo decide la mayoría)

De 11 a 30	1
De 31 a 49	3

Los delegados de personal, que pueden pertenecer a un sindicato o no, deben tomar las decisiones de forma conjunta y por mayoría, y tendrán las **mismas competencias** que las establecidas para el **comité de empresa**.

## 2.2. COMITÉ DE EMPRESA

Cuando la empresa tiene un censo de 50 o más trabajadores, la representación unitaria la realiza el comité de empresa que es un órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

El número de miembros del comité se establecerá en función de la plantilla según la siguiente tabla:

Nº de trabajadores	Nº de representantes
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
Más de 1000	Dos miembros por cada 1.000 o fracción, con un máximo de 75.

Hay empresas grandes que cuentan con **multitud de pequeños centros de trabajo**. La mayoría de las oficinas o sucursales de un banco no superan los 50 trabajadores, pero la totalidad de oficinas de una provincia si los supera. Para casos como éste la ley contempla la posibilidad de los **Comités Conjuntos**.

**Comité de empresa conjunto:** En empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyas plantillas no alcancen los 50 trabajadores, pero que sumando todas ellas superen ese número, se podrá constituir un comité de empresa conjunto.

Cuando en una misma provincia, una misma empresa tenga varios centros de trabajo, en los que unos superen los 50 trabajadores y otros no, en los primeros se constituirán comités de empresa y con todos los segundos, si suman al menos 50 trabajadores, se constituirá un comité de empresa conjunto.

**Comité intercentros:** Si así se establece en el convenio colectivo, podrá crearse un comité intercentros que agrupe a los comités de empresa de distintos centros de trabajo, con un

máximo de 13 representantes formado por componentes de los diferentes comités de cada centro de trabajo. Sus decisiones deben ser adoptadas por mayoría.

### **2.3. ELECCIONES A REPRESENTANTES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**

Los **delegados y delegadas de personal y miembros del comité de empresa** serán elegidos mediante **sufragio personal, directo, libre y secreto**.

**Serán electores** todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, mayores de 16 años, que tengan una antigüedad de, al menos, un mes.

**Podrán ser elegidos (candidatos)** los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos 6 meses, excepto en aquellas actividades en las que exista una gran movilidad del personal y se pacte en convenio un plazo inferior, que en cualquier caso no puede ser inferior a 3 meses, (por ejemplo: actividades agrarias de temporada).

#### **Convocatoria de elecciones**

- **Iniciativa electoral:** Las elecciones para elegir delegados de personal y miembros del comité de empresa podrán ser convocadas o promovidas:
  - Por las **organizaciones sindicales más representativas**.
  - Por las que cuenten con un **mínimo de un 10 % de representantes** en la empresa.
  - Por los **trabajadores de la empresa**, siempre que exista acuerdo mayoritario, que se acreditará mediante acta de la reunión en la que conste la plantilla, el número de convocados y de asistentes y el resultado de la votación.
- **Requisitos legales para la iniciación de elecciones:** Los promotores **comunicarán a la empresa y a la Administración Laboral** (Ministerio de Trabajo o Conserjería de Trabajo) su propósito de celebrar elecciones con un mes de antelación, como mínimo, al inicio del proceso electoral.
- **Momento de la convocatoria:** Las elecciones pueden ser convocadas para cubrir la totalidad de los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa cuando:
  - Concluya el mandato de éstos, que tendrá una duración de 4 años.
  - Se declare la nulidad del proceso electoral.
  - Se revoque el mandato de todos los representantes de una empresa o centro de trabajo, por decisión de la mayoría absoluta de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada por, al menos, un tercio de los electores.

- Hayan transcurrido 6 meses desde el inicio de actividades en un centro de trabajo.

Pueden celebrarse elecciones parciales cuando existan vacantes producidas por dimisiones, revocaciones parciales, fallecimientos o puestos sin cubrir.

- **Presentación de candidaturas:** Las candidaturas pueden ser presentadas por:
  - Los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos. ○ Las coaliciones de sindicatos con una denominación propia.
  - Los trabajadores que avalen su candidatura con la firma de un número de trabajadores electores de su centro de tres veces el número de puestos a cubrir.

#### **2.4. PROCEDIMIENTO ELECTORAL A REPRESENTANTES TRABAJADORAS**

#### **DE TRABAJADORES Y**

**En las elecciones a delegados de personal** cada elector podrá dar su voto a un número máximo de candidatos equivalentes a los puestos a elegir. Serán elegidos los candidatos que obtengan mayor número de votos. En caso de empate, se proclamará al trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

**En las elecciones a miembros de Comité de Empresa** el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios:

- Uno compuesto por los técnicos y administrativos.
- Y otro formado por los trabajadores especialistas no cualificados.

Deberá constituirse una mesa electoral por cada colegio de 250 electores o fracción.

Los puestos del comité de empresa serán repartidos proporcionalmente según el número de trabajadores que formen los colegios electorales. En caso de empate, se procederá a su adjudicación mediante sorteo.

Cada trabajador dará su voto a una sola de las listas presentadas, repartiéndose los puestos de forma proporcional al número de votos de cada lista. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presentan. Las listas que hayan obtenido menos del 5% de los votos emitidos no obtendrán ningún representante. El método utilizado para atribuir a cada lista el número de puestos que haya obtenido será el del sistema de representación proporcional. Dentro de cada lista, resultaran elegidos los candidatos por el orden que ocupen en ella.

# FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

## TEMA 2: LA RELACIÓN LABORAL COLECTIVA

**El mandato de los representantes de los trabajadores tendrá una duración de 4 años.**

Vamos a ver como se realiza un proceso electoral a un comité de empresa en el *siguiente ejemplo*:

### **SUPUESTO DE ELECCIONES A REPRESENTACIÓN UNITARIA**

*Una empresa tiene censados 975 trabajadores, 50 tienen la categoría de peón, 200 trabajan en oficinas y despachos. Tiene 125 titulados contratados como tales, y el resto de la plantilla son trabajadores especialistas. Se presentan al proceso electoral cinco sindicatos que denominamos A, B, C, D y E.*

- *¿Cuántos representantes eligen?*
- *¿Cuántos colegios electorales habrá?*
- *¿Cuántas mesas electorales se constituirán?*
- *¿Cuál será la representación de cada sindicato?*
- *Realiza el proceso electoral sabiendo que realizadas las votaciones y los sindicatos han obtenido el siguiente número de votos:*

LISTAS ELECTORALES	ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICOS (325)		ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS(650)	
SINDICATO	VOTOS	%	VOTOS	%
A	50		200	
B	95		125	
C	87		100	
D	30		99	
E	63		126	

- *Eligen 21 representantes según la escala correspondiente ya que el censo electoral está comprendido entre 750 y 1000 trabajadores*
- *Hay dos colegios electorales: uno de administrativos y técnicos ( 325, 200 administrativos y 125 técnicos) y otro de especialistas y no cualificados (650, 50 peones y 600 especialistas )*
- *Hay 5 mesas electorales, 2 en el colegio A y 3 en el colegio B. En cada colegio una mesa por cada 250 o fracción.*
- *El colegio de administrativos y técnicos elige 7 miembros del comité de empresa y el colegio de especialistas y no cualificados eligen 14.*
  - *Si por 975 trabajadores se eligen 21, por 325 eligen 7.*
  - *Si por 975 trabajadores se eligen 21, por 650 eligen 14.*

*Si en el cálculo que se efectúe aparecen fracciones, el puesto se atribuye al colegio que tenga la fracción más alta. En caso de empate se adjudicará mediante sorteo.*

# FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

## TEMA 2: LA RELACIÓN LABORAL COLECTIVA

Pasamos a determinar el número de votos válidos, ya que aquellas listas que no obtengan el 5% de los votos se eliminan.

LISTAS ELECTORALES	ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICOS (325)		ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS(650)	
SINDICATO	VOTOS	%	VOTOS	%
A	50	15.38	200	61.54
B	95	29.23	125	19.23
C	87	26.80	100	15.38
D	30	9.23	99	15.23
E	63	19.38	126	19.38
<b>VOTOS VÁLIDOS</b>	<b>325</b>		<b>650</b>	

Una vez determinado el número de votos válidos en cada colegio electoral calculamos el coeficiente de reparto **COEFICIENTE DE REPARTO = VOTOS VÁLIDOS / Nº PUESTOS A CUBRIR**

C. ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICOS	C. ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS
Votos válidos / nº puestos a cubrir	Votos válidos / nº puestos a cubrir
<b>325 / 7 = 46,428</b>	<b>650 / 14 = 46,428</b>

Y por último asignamos los puestos a cada lista. Para ello se dividen los votos obtenidos en cada lista entre el coeficiente de reparto obtenido.

**Nº PUESTOS A CUBRIR = VOTOS VÁLIDOS / COEFICIENTE DE REPARTO**

	ADMINISTRATIVOS Y TÉCNICOS (325)		ESPECIALISTAS Y NO CUALIFICADOS(650)		
SINDICATO	CÁLCULO	Nº	CÁLCULO	Nº	TOTAL
A	$50 / 46,428 = 1,076$	1	$200 / 46,428 = 4,307$	4	4
B	$95 / 46,428 = 2,046$	2	$125 / 46,428 = 2,690$	2+1	3
C	$87 / 46,428 = 1,873$	1+1	$100 / 46,428 = 2,513$	2	2
D	$30 / 46,428 = 0,646$	1	$99 / 46,428 = 2,132$	2	2
E	$63 / 46,428 = 1,356$	1	$126 / 46,428 = 2,713$	2+1	3
		<b>7</b>			<b>14</b>

*Dentro de cada lista, resultará elegidos los candidatos por el orden que ocupen en ella.*

## 2.5. COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

Los representantes de los trabajadores poseen unos derechos o competencias relacionadas con su función. Éstas son:

- a. **Negociar los Convenios.**
- b. Recibir información acerca del **estado económico y financiero de la empresa**. De esta manera tienen acceso a toda la documentación económica de la misma (balances, cuenta de pérdidas y ganancias, etc.) con el mismo alcance que los socios, y a ser informados **sobre las contrataciones realizadas**, tipos de contratos y funciones de los trabajadores, absentismo laboral, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sanciones impuestas a los trabajadores por faltas graves y muy graves, etc.
- c. **Ejercer una labor de vigilancia** del cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social, empleo, seguridad e higiene. Formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- d. Plantear medidas de conflicto colectivo.
- e. **Informar y ser consultado por la empresa** sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores.
- f. **Elaborar y emitir informes** con carácter previo a las decisiones que se adopten en el caso de reestructuraciones en la plantilla, reducciones de jornada, traslados, etc.
- g. **Competencias en materia de igualdad**. Elaboración, aplicación e información sobre los planes de igualdad, medidas específicas para prevenir el acoso, responsabilidad social, igualdad de trato, etc.

Todos los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen **derecho a reunirse en asamblea en el centro de trabajo, y fuera de las horas de trabajo**, salvo que el empresario estuviera de acuerdo en realizarla en horas de trabajo. Esta asamblea podrá ser convocada por el comité de empresa o los delegados y delegadas de personal, o un número de trabajadores que no podrá ser inferior al 33% de la plantilla. La convocatoria, que contendrá los asuntos a tratar, se comunicará a la empresa, al menos con 48 horas de antelación, informándole del nombre de las personas ajenas a la empresa que asistirán. Cuando se adopten acuerdos que afecten a la totalidad de los trabajadores será necesaria mayoría absoluta.

## 2.6. GARANTÍAS DE REPRESENTANTES DE TRABAJADORES

Los representantes de los trabajadores en ocasiones se encuentran en una posición difícil para realizar sus funciones, encontrándose con oposición por parte de la empresa, e incluso por parte de sus compañeros. Por ello para evitar posibles situaciones de acoso, **la ley establece unas garantías** que facilitan el ejercicio de dichas funciones.

# FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

## TEMA 2: LA RELACIÓN LABORAL COLECTIVA

Tipo de garantía	Contenido
Apertura de expediente contradictorio	Si se <b>despide o sanciona a un representante de los trabajadores por faltas graves o muy graves</b> , tiene que tramitarse un expediente contradictorio en el que serán escuchados el interesado y el resto de representantes de los trabajadores.
Tutela en el ejercicio de sus derechos	<p><b>Tendrán prioridad de permanencia</b> en casos de suspensión o extinción de contrato por causas técnicas o económicas, así como en los traslados colectivos.</p> <p>Pueden ejercer la opción de la readmisión o la indemnización en el caso de despido improcedente.</p> <p><b>No podrá producirse discriminación</b> en el empleo o en las posibilidades de promoción por ser representante de los trabajadores y trabajadoras, ni podrá ser despedido, ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al abandono de su cargo, salvo si se dan causas probadas de despido disciplinario.</p>
Libertad de expresión	<b>Derecho a expresar libremente</b> sus opiniones en materias relativas a su cometido.
Crédito de horas retribuidas	<p>Pueden disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, en función del tamaño de la empresa. Número de horas disponibles:</p> <p>Hasta 100 trabajadores .....15 h/mes  De 101 a 250 .....20 h/mes  De 251 a 500.....30 h/mes  De 501 a 750 .....35 h/mes  De 750 en adelante.....40 h/mes</p> <p>Se podrá pactar en convenio colectivo la <b>acumulación de horas</b> en uno o varios de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y de esta manera uno o varios pueden quedar relevados del trabajo conservando el derecho a percibir su salario. Esta figura se conoce como <b>liberado sindical</b>.</p>

Pero no debemos olvidar que los miembros del comité de empresa y este en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan **deberán observar el deber de sigilo** con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado conforme al artículo 65 del TRET.





### 3. LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

Las empresas también pueden asociarse para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

El **Art. 7 de la Constitución Española**, además de amparar el derecho a **crear libremente sindicatos**, establece el **derecho a crear asociaciones empresariales**. No obstante, este derecho **no se regula por la Ley Orgánica de Libertad Sindical**, ya que el derecho a crear sindicatos está reservado a los trabajadores, sino que se regula por la **Ley de Asociación Sindical de 1977**, ya que estas agrupaciones de empresarios por sectores profesionales o territoriales son asociaciones con un tratamiento legal distinto al de los sindicatos.

Los **empresarios y empresarias** comienzan a unirse para defender sus intereses cuando los **trabajadores y trabajadoras** adquieren un poder significativo. Por ello cabe decir que, en el terreno laboral, su agrupación tiene un marcado carácter de repuesta a la actividad sindical.

Al igual que los sindicatos, **las asociaciones empresariales podrán crear federaciones y confederaciones**.

Las asociaciones empresariales más representativas son aquellas que agrupan a un mayor número de trabajadores, trabajadoras, empresarios y empresarias.

- **En el ámbito estatal:** las asociaciones patronales que cuenten con el 10% de los empresarios afiliados y que, en su conjunto, dan empleo como mínimo al 10% de los trabajadores/as de ese ámbito.
- **En el ámbito de las CC.AA.:** las asociaciones que cuenten con el 15% o más de los empresarios, empresarias, trabajadores y trabajadoras en ese ámbito.

Cuando los sindicatos más representativos negocian convenios colectivos en ámbitos superiores a la empresa, lo hacen con las asociaciones empresariales, igualmente representativas en ese ámbito.

La asociación nacional más representativa de ámbito nacional es la **CEOE**, (Confederación Española de Organizaciones Empresariales). Esta organización integra a todas las otras organizaciones patronales, sectoriales y territoriales, entre ellas la Confederación española de la Pequeña y Mediana Empresa (**CEPYME**).

#### Conoce más

Si quieres conocer la estructura, organizaciones que forman la CEOE, su historia, actividades y los interesantes cursos que ofrece visita su página web

[Página web de la CEOE](#)

## 4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Constitución reconoce el derecho a la negociación colectiva entre representantes de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas, para regular las condiciones de trabajo.

La negociación colectiva es un diálogo entre representantes de los trabajadores y trabajadoras y representantes de las empresas, orientado a conseguir acuerdos.

Dentro del sistema de relaciones laborales, la parte más importante es la negociación colectiva. De la negociación colectiva surge la norma más peculiar y específica del Derecho del Trabajo: el convenio colectivo. Pero, además, pueden lograrse otros tipos de acuerdos que pueden afectar tanto a las condiciones de trabajo como a las reglas que deben regir la propia negociación. El objetivo es conseguir que los trabajadores tengan un empleo digno, estable y con derechos; incluyendo un mejor acceso a la protección social, que a su vez favorece la producción y el empleo, así como el bienestar y la paz social.

Las normas que regulan **el derecho a la negociación colectiva son: la Constitución en su artículo 37 y el Estatuto de los Trabajadores en su Título III (Arts. 82 a 92).**

Los tipos de **acuerdo** fruto de la **negociación colectiva** son los siguientes:

- a. Los **acuerdos marco**: son acuerdos que establecen la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de su aplicación, así como las reglas para resolver los conflictos entre convenios de diferentes ámbitos. Solo están legitimadas para negociar estos acuerdos las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas estatales y autonómicas. Por ejemplo Convenio Marco estatal de las personas dependientes.
- b. **El Convenio Colectivo** es un acuerdo que se negocia entre el empresario y los representantes de los trabajadores, y en él se establecen cuáles son las condiciones generales de trabajo en cada empresa o centro de trabajo. Recuerda que el salario, la jornada, los permisos, etc., están regulados por Convenio. Acuerdos **pactos o convenios de empresas**: son acuerdos exclusivos de una empresa o centro de trabajo y tratan sobre condiciones de trabajo que el convenio colectivo no ha regulado o deja libertad para regular: establecimiento de la jornada, excedencias, permisos, el régimen de ascensos, los sistemas de remuneración. Por ejemplo, los sistemas de calificación empresarial dentro de la empresa, la distribución irregular de la jornada de trabajo, etc.

### 4.1. MATERIAS OBJETO DEL CONVENIO COLECTIVO

**¿Qué tipos de materias se pueden regular en los Convenios Colectivos?**

Se pueden regular materias de muy diversa índole, siempre respetando las leyes:

- De tipo **económico**: retribuciones.

- **Laboral:** jornadas de trabajo, seguridad y salud laboral permisos, faltas, sanciones, etc.
- **Asistencial:** beneficios para los trabajadores como guarderías, comedores de empresa, mejoras voluntarias a las prestaciones de la Seguridad Social.
- **Sindical:** derechos de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y en general todo lo que afecte a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones entre las dos partes negociadoras.
- Además deberán negociar medidas dirigidas a **promover la igualdad entre los hombres y las mujeres.**

Se pueden distinguir dos tipos de contenidos:

- Contenido **obligacional:** Hace referencia a las cláusulas que obligan a las partes que firman el convenio a respetar lo pactado y a velar por su cumplimiento.
- Contenido **normativo:** Comprende las cláusulas que regulan las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación, en sentido amplio; derechos y deberes de las partes, condiciones de trabajo.

### *Para saber más*

Las páginas webs de los sindicatos tienen normalmente enlaces a listados o buscadores de convenios, este tipo de buscadores te va a ser muy útil a la hora de encontrar el convenio de aplicación a tu sector.

- [Buscador de convenios del BOE](#)
- [Web de noticias jurídicas sobre convenios](#)

## 4.2. CONTENIDO MÍNIMO DEL CONVENIO COLECTIVO

- **¿Cuál es el contenido mínimo del Convenio Colectivo?**

Como contenido mínimo del artículo 85.3. del TRET deben expresar lo siguiente:

- Determinación de las partes que lo conciertan.
- Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.
- Forma y condiciones de denuncia del Convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.

- Designación de una **comisión paritaria** de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.
- **¿Quiénes pueden negociar un convenio colectivo?**

**En representación de los trabajadores:**

- **En los Convenios de empresa o ámbito inferior:**
  - Comité de empresa o delegados de personal (en su caso).
  - Secciones sindicales (si las hubiere) que ostenten la mayoría en el comité de empresa.
  - En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.
- **En los convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas** vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece para la negociación de los convenios sectoriales.
- **Convenios Colectivos sectoriales:**
  - Sindicatos más representativos de nivel estatal y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
  - Sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
  - Sindicatos con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en el ámbito geográfico y funcional del Convenio.
- **En los convenios de ámbito estatal**, también los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**En representación de los empresarios:**

- **En los convenios de empresa o ámbito inferior**, el empresario.

- **En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas** vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.
  - **En los convenios colectivos sectoriales, las** asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios incluidos en el ámbito del Convenio y que además ocupen, al menos, al 10 por 100 de los trabajadores de dicho ámbito. así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados.
  - En los convenios de ámbito estatal, también las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que tengan la condición de más representativas según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
- 
- **¿Cuál es el ámbito de aplicación de un convenio colectivo?**

El ámbito de aplicación determina a quienes se aplican los convenios colectivos. Los convenios colectivos tienen los ámbitos de aplicación que hayan acordado las partes que intervienen en su elaboración. Se identifican cuatro ámbitos:

- **Geográfico o territorial:** Según el territorio al que se aplica, el convenio puede ser de empresa, o inferior (centros de trabajo) o de ámbito supraempresarial (local, provincial, de Comunidad Autónoma o Nacional).
  - **Funcional:** Según el sector al que se dirige, el convenio afectará a una rama de la producción. Por ejemplo convenio colectivo del sector del transporte, de la enseñanza privada, etc.
  - **Personal:** Dentro de cada sector de la producción, el convenio colectivo puede afectar a todos los trabajadores y trabajadoras de una empresa o a parte de ellos, (dentro del sector de transporte aéreo hay un convenio para pilotos, otro para auxiliares de vuelo, etc.).
  - **Temporal:** Se refiere al periodo de vigencia del convenio, es decir, la duración que pactan las partes negociadoras.
- 
- **¿Cuál es la duración de un convenio colectivo?**

Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio.

Antes de la reforma laboral del 2012, la denominada **ultraactividad** implicaba que el convenio colectivo no se derogaba hasta que un nuevo convenio supliera al anterior. Pero a partir de la sentencia en enero de 2015 del Tribunal Supremo que estableció que no se podía permitir la falta de protección de los trabajadores, aclara que la **ultraactividad actual** implica que, transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación y sino lo hubiere, el Estatuto de los Trabajadores.

El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

### ¿Qué es la cláusula de descuelgue (o inaplicación)?

El **procedimiento de descuelgue** es una medida extraordinaria que permite al empresario, previo desarrollo de un periodo de consultas, aplicar unas condiciones de trabajo y productividad distintas a las que viene recogido en el convenio colectivo. Para ello deben concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- **Causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entiende que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- **Causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El procedimiento de descuelgue salarial es el más común actualmente, pero puede aplicarse **respecto a las condiciones de trabajo**:

1. Jornada de trabajo.
2. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
3. Régimen de trabajo a turnos.
4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
5. Sistema de trabajo y rendimiento.

6. Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
7. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Si no hay acuerdo con los representantes, se acude a la comisión paritaria del convenio y después al arbitraje en la Comisión Nacional Consultiva conforme al artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **4.3. LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO**

##### **Iniciación del Convenio**

- La representación de los trabajadores, o de los empresarios que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente en función del ámbito territorial del Convenio.
- La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencional establecida o cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido. En cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

##### **Constitución y composición de la comisión negociadora**

- Denunciado un convenio, en ausencia de regulación distinta en los convenios colectivos, se procederá del siguiente modo: en el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.
- La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.
- La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán, igual que el presidente, con voz, pero sin voto.
- En los Convenios de ámbito sectorial, el número de miembros en representación de cada parte no excederá de 15; en el resto de convenios, no excederá de 13.



- La comisión negociadora podrá tener un presidente.
- El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados y en proporción a su representatividad.

#### Negociación y adopción de acuerdos

- Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.
- En los supuestos de que se produjeran violencias, tanto sobre las personas como sobre los bienes, y ambas partes comprobaran su existencia, quedará suspendida de inmediato la negociación en curso hasta la desaparición de aquéllas.
- Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
- En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

Un convenio colectivo puede aplicarse a trabajadores y trabajadoras no incluidos en su ámbito a través de los procedimientos de:

- **La adhesión**, es una forma abreviada de negociación colectiva. Permite que las partes legitimadas para negociar un convenio puedan adherirse de mutuo acuerdo a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estén afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral.
- **La extensión**, tiene como objeto permitir que se puedan extraer las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores que no puedan suscribir un convenio por carencia de legitimidad de una de las partes.

## 5. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS: SOLUCIÓN PACÍFICA

Los trabajadores y empresarios tienen intereses comunes, entre los que destacan la supervivencia y crecimiento de las empresas, pero también existen entre ellos intereses contrapuestos que son fuente de numerosos conflictos. Por ejemplo, el nivel de salarios que los trabajadores tratan de maximizar para mejorar su nivel de vida, mientras que para los empresarios supone un factor de producción que intentan reducir, el tema del despido libre, la poca estabilidad en el empleo, etc.

De esta manera se puede distinguir.

- **Cuando el conflicto afecta a un trabajador concreto**, se trata de un **conflicto individual** que se resolverá en los tribunales, como ya has visto en la Unidad de Trabajo 3.

- **Cuando el conflicto afecta a los intereses generales del colectivo de trabajadores y trabajadoras**, estamos ante un **conflicto colectivo**, que estudiaremos en esta Unidad.

La posibilidad de adoptar medidas de conflicto colectivo se recoge en el Art. 37.2 de la Constitución Española y en el Estatuto de los trabajadores que contiene normas que regulan los mecanismos de solución.

Podemos identificar **dos tipos de conflictos colectivos**:

- **Conflicto económico o de intereses:** Cuando lo que se pretende es modificar o sustituir una norma que regula las condiciones de trabajo por otra más favorable. Por ejemplo, una empresa que modifica el horario de los trabajadores, introduciendo turnos rotatorios. También puede surgir cuando los trabajadores quisieran negociar un convenio colectivo que superase las condiciones mínimas establecidas en la ley y hubiera oposición por parte de la empresa.
- **Conflicto jurídico o normativo:** Cuando no hay acuerdo en la interpretación y aplicación de una norma. Por ejemplo, la existencia de un artículo del convenio colectivo que cada parte interpreta según su interés, o que no está claro si afecta o no a todos los trabajadores. Su solución vendrá dada por los órganos judiciales o árbitros que interpretan la norma objeto del conflicto con intereses jurídicos.

### **5.1. PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS**

Cuando existe un **conflicto colectivo las partes pueden utilizar una serie de medidas previstas por la ley** para exteriorizar la existencia de este conflicto y presionar a la otra parte en **defensa de sus intereses**. Estas medidas van desde la publicación de las posturas de las partes, a fin de que la sociedad conozca el conflicto, encierros, manifestaciones, hasta medidas extremas como son la huelga y el cierre patronal.

Los conflictos de trabajo pueden resolverse a través de medios pacíficos o violentos.

**Los medios pacíficos** se clasifican a su vez en:

- **Medios extrajudiciales:** la mediación, el arbitraje y la conciliación.
- **Medios de solución judiciales:** procedimientos judiciales a los que pueden recurrir trabajadores y empresas para resolver el conflicto. Se trata de un procedimiento especial y preferente regulado en la **Ley reguladora de la jurisdicción social** que finaliza con sentencia de obligado cumplimiento, el procedimiento de conflicto colectivo.

### **MEDIOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

**Medios extrajudiciales establecidos en los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos:** cuando surge un conflicto colectivo deben ponerse en marcha los mecanismos

de mediación, arbitraje y conciliación que se haya previstos en los acuerdos interprofesionales o en los convenios colectivos.

- **Mediación:** las partes están obligadas a negociar con la ayuda de una o varias personas que intentaran que se alcance un acuerdo, lo cual no significa que estén obligadas a lograrlo. Los mediadores pueden presentar propuestas de acuerdos que las partes son libres de aceptar o rechazar.
- **Arbitraje:** en este caso, un tercero denominado árbitro, designado por las partes o impuesto por la administración laboral en circunstancias especiales, interviene en la negociación de forma activa por cuanto que su decisión, denominada **laudo arbitral**, si es vinculante (obligatoria) para ambas partes. El árbitro suele ser un profesional de reconocido prestigio o un inspector de trabajo.
- **Conciliación:** se acude a un conciliador cuya función es que las partes lleguen a un acuerdo, pero no aporta soluciones.

En cualquier caso, uno de los instrumentos que favorece la conciliación entre trabajadores y empresarios cuando surge un conflicto son las **comisiones paritarias** establecidas en los convenios colectivos que, además median para evitar medidas de fuerza más contundentes como la huelga, aunque cabe la posibilidad de que se hayan incluido en los convenios **pactos de paz laboral**.

#### **MEDIOS DE SOLUCIÓN JUDICIAL DE CONFLICTOS: EL PROCEDIMIENTO DE CONFLICTO COLECTIVO**

De conformidad con el art 153 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS), pueden tramitarse por este procedimiento «las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual».

Pueden interponerse un procedimiento de conflicto colectivo sobre las **interpretaciones o aplicaciones** relativas a:

- 1) Una norma estatal.
- 2) Un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia.
- 3) Pactos o acuerdos de empresa.
- 4) Una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el ET en los siguientes artículos: art.40.2 (traslado colectivo); art.41.2 (modificación sustancial colectiva de condiciones de trabajo) y art.47 (suspensiones y reducciones de jornada) cuando afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el despido colectivo (ET art.51.1).

En los tres casos mencionados, los **límites numéricos** de los trabajadores son los mismos:

- a. 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores;
  - b. El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores; y
  - c. 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.
- 5) Una práctica de empresa.
- 6) Los acuerdos de interés profesional de los TRADE (trabajadores autónomos económicamente dependientes).
- 7) La impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en la LRJS art.163, que regula la impugnación de los convenios colectivos estatutarios, así como de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos.
- 8) Las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores.
- 9) Los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Se deben considerar incluidos en estos dos últimos supuestos los delegados de prevención y los trabajadores encargados de los servicios de prevención, por aplicación de la Ley de Prevención de riesgos laborales (LPRL) arts. 30.4, 36 y 37.3

#### ¿Quién está legitimado para promover un conflicto colectivo?

- 1) Los **sindicatos** cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. La correspondencia debe existir entre el ámbito del conflicto y de la organización sindical o la asociación empresarial.
- 2) Las **asociaciones empresariales** cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.
- 3) Los **empresarios** y los **órganos de representación** legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.
- 4) Las **Administraciones públicas** empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los órganos de representación del personal laboral al servicio de las anteriores.
- 5) Las **asociaciones** representativas de los **TRADE (trabajadores autónomos económicamente dependientes)** y los **sindicatos** representativos de estos, para el ejercicio de las acciones colectivas relativas a su régimen profesional, siempre que su ámbito se corresponda o sea superior al del conflicto, así como las empresas para las que ejecuten su actividad y las asociaciones empresariales de éstas siempre que su ámbito de actuación sea al menos igual al del conflicto.

El procedimiento se desarrolla de forma rápida: una vez **admitida la demanda o la comunicación** de la autoridad laboral, el secretario judicial cita a las partes para la celebración del acto del juicio, que debe tener lugar dentro de los 5 días siguientes a la admisión a trámite de la demanda, dictándose sentencia en el plazo de 3 días.

La característica principal del proceso de conflicto colectivo radica en que la parte puede **optar** por interponer una **demanda individual o colectiva** (mediante los sujetos colectivos) y si se dicta una sentencia estimatoria colectiva puede **optar** entre someterse a la **ejecución colectiva o acudir a un proceso declarativo individual o plural** (LRJS art.247.1.j). En definitiva, el proceso colectivo se configura como una opción a favor del trabajador, pero en modo alguno excluye que el trabajador pueda ejercitar sus derechos individualmente.

## **5.2. MEDIOS DE SOLUCIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS. EL ASAC**

Las **organizaciones empresariales y sindicales más representativas** (CEOE y CEPYME como organizaciones empresariales y CCOO y UGT como organizaciones sindicales) han firmado el **VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC)**

Este acuerdo se recoge en la [Resolución 10 de diciembre de 2020](#) de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

Pueden someterse a los procedimientos previstos del ASAC, en los términos y según los procedimientos en él establecidos:

- Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.
- Las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos.
- Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo o pacto colectivo que conlleven su bloqueo.
- Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en los períodos de consultas exigidos legalmente para cada caso.
- Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos.
- Los conflictos en caso de desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.
- Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga

Para quienes no lo hayan suscrito, **existe también un servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC), dependiente de la Dirección General de Trabajo**, aunque transferido a las comunidades autónomas. En Cantabria se denomina ORECLA.

Efectivamente, la decisión que es obligatoria para las partes se denomina laudo arbitral. Así pues, el laudo es la **resolución** que dicta un **árbitro** y que sirve para dirimir un conflicto entre dos o más partes.

El equivalente al laudo en el orden jurisdiccional es la **sentencia**, que es la que dicta un **juez**. La diferencia estriba en que, mientras que la **jurisdicción** del juez viene marcada por

la **ley**, la jurisdicción del árbitro viene determinada por la **autonomía de la voluntad**. Por lo tanto, el arbitraje debe ser aceptado por ambas partes (ya sea de forma previa, a través de un **contrato**, o de posteriormente, cuando ya ha surgido el conflicto) como forma de resolver el **litigio**.

## 6. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS: HUELGA Y CIERRE DE PATRONAL

Como vimos en el apartado anterior, las medidas de presión más contundentes como son la huelga y el cierre patronal.

La huelga es el cese temporal del trabajo acordado por un colectivo de trabajadores o la totalidad de la plantilla, quienes abandonan el centro de trabajo con el fin de presionar al empresario para conseguir determinadas reivindicaciones laborales y para la defensa de sus intereses.

Pero esta posibilidad no se ha conseguido de la noche a la mañana, largos periodos de conflictos, protestas, injusticias y atropellos sobre los trabajadores, han desembocado en una serie de normas que regulan el **derecho a la huelga**, siendo absolutamente necesaria su regulación legal no solo para garantizar su ejercicio, sino también para evitar que se convierta en una herramienta que impida a las empresas su desarrollo.

Durante la Revolución Francesa la huelga fue tipificada como un delito, y no fue hasta la primera mitad del Siglo XX cuando se eliminó la sanción penal y se consideró solo un incumplimiento del contrato de trabajo por el que el empresario podía pedir responsabilidad civil al trabajador. Posteriormente **la huelga acabó siendo considerada como un derecho de los trabajadores**.

Actualmente, la huelga es considerada en nuestro país como un **derecho fundamental** reconocido por **el Art. 28.2 de la Constitución** en los siguientes términos: "... Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses...". **El Tribunal Constitucional ha precisado que el derecho de huelga se concibe como un derecho individual de ejercicio colectivo**, y ello es así puesto que los trabajadores y trabajadoras tienen que defender un interés colectivo de forma conjunta a través de la presión que supone suspender la actividad laboral un tiempo determinado. Las empresas también pueden utilizar medidas de presión, la principal se denomina **cierre patronal**.

El empresario puede acordar el cierre temporal del centro de trabajo si se producen alteraciones colectivas en la prestación del trabajo, para la protección de las personas, bienes e instalaciones.

### 6.1. EL DERECHOS A LA HUELGA

La huelga es un derecho fundamental reconocido por el art. 28.2 de la Constitución como tal debido a su configuración jurídica debería ser regulado por medio de una Ley Orgánica, no obstante en la actualidad está regulada por el [Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo](#) modificado parcialmente y reinterpretado por la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril.

La Constitución Española reconoce en su art. 28.2 el derecho de huelga como un derecho fundamental, en los siguientes términos: «Se reconoce el derecho a la 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».

### ¿Quiénes pueden hacer huelga?

**Los trabajadores por cuenta ajena tanto si trabajan en el sector privado como en el sector público** pueden ejercer el derecho a la huelga, pero se contemplan las siguientes excepciones y prohibiciones:

1. Los trabajadores autónomos, incluidos [los TRADE](#), jubilados y desempleados.
2. Los miembros de las Fuerzas Armadas e institutos armados de carácter militar, y los miembros de las Fuerzas de Cuerpo de seguridad.

#### Conoce más

*Germinal* es una película donde se muestran las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores de la minería durante las últimas décadas del Siglo XIX. Etienne Latier, cabecilla de la posterior huelga que convocarán para mejorar sus condiciones los mineros, llega al poblado tras ser despedido por agitador y anarquista en su anterior trabajo y se encuentra con el anciano Buenamuerte, quien lleva 50 años trabajando en la mina. La huelga será dominada por el ejército, pero Etienne se irá con la esperanza en el corazón de que toda esa sangre no se haya derramado inútilmente.

## 6.2. EFECTOS DE LA HUELGA

1. **Reserva del puesto de trabajo:** durante su transcurso se produce la suspensión del contrato de trabajo, y una vez finalizada, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo habitual, no computándose los días de huelga a efectos de absentismo. Tampoco afecta a las vacaciones anuales ni otros descansos legales.
2. **Cese del pago del salario:** se deja de percibir el salario, las partes proporcionales de las pagas extras y el salario de los descansos semanales y festivos.
3. **Seguridad social:** se suspende la obligación de cotizar tanto para la empresa como para el trabajador, quien durante la misma se encuentra en situación de alta especial, siempre que esta sea legal. Corresponde al empresario comunicar a la Seguridad Social qué trabajadores y trabajadoras están de huelga en el plazo de 5 días naturales.
4. **Prestaciones:** el trabajador no tendrá derecho a cobrar la prestación de desempleo, ni la prestación de incapacidad temporal si se produce la baja médica una vez iniciada la huelga.
5. **Responsabilidad disciplinaria:** nadie puede ser despedido o sancionado por el ejercicio del derecho a la huelga, siempre que esta sea legal y hayan respetado los servicios mínimos. El juez podrá considerar nulo el despido motivado por el ejercicio de este derecho.



6. **Sustituciones:** está prohibido el esquirolaje, esto es, que la empresa pueda contratar a otros trabajadores para sustituir a los trabajadores en huelga, ya que ello supondría la anulación de este derecho fundamental.

### 6.3. PROCEDIMIENTO PARA QUE UNA HUELGA SEA LEGAL

**¿Qué trámite o procedimiento se ha de seguir para que una huelga sea considerada legal?**

El procedimiento a seguir será el siguiente:

<b>Personas legitimadas para convocarla</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los representantes de los trabajadores por mayoría.</li><li>• Los propios trabajadores, por mayoría simple y votación secreta.</li><li>• Las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda</li></ul>
<b>Procedimiento para convocarla</b>	<p>Debe notificarse por escrito al empresario o empresarios afectados y a la Autoridad Laboral con una antelación mínima de 5 días naturales antes de la fecha de inicio. En el caso de empresas de servicio público el plazo de preaviso se amplía a 10 días naturales.</p> <p>Si se trata de un servicio esencial para la comunidad, el Gobierno fijará unos servicios mínimos.</p>
<b>Comité de huelga</b>	<p>Estará compuesto como máximo por 12 trabajadores de los centros afectados por el conflicto, y tiene el deber de negociar con la empresa para llegar a un acuerdo. Está encargado de todas las actuaciones administrativas, judiciales y sindicales con la empresa, así como de garantizar el mantenimiento y la seguridad de las instalaciones y de las personas</p>

### Conoce más

Pese a que a la norma reguladora indica que si la huelga es convocada por los representantes de los trabajadores, a la reunión habrán de asistir al menos el 75 por 100 de los representantes y que en el caso de que sean los propios trabajadores quienes convoquen la huelga, al menos el 25 por 100 de la plantilla debe someter a votación dicho acuerdo, estas exigencias han sido declaradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional en el año 1981.

Existen una serie de límites durante el tiempo en el que se produce la cesación en el trabajo:

1. **Los trabajadores que deseen sumarse a la huelga podrán hacerlo y los que no lo deseen podrán seguir realizando su trabajo.** Los piquetes que mediante su actuación violenta paralicen la actividad de los trabajadores que no deseen sumarse a la huelga obligándoles a participar a través de la intimidación o amenazas, pueden incurrir en delitos de injurias, coacciones o lesiones si llegan a producirse, pudiendo ser sancionados por la empresa. Los piquetes informativos están permitidos siempre que su actividad se limite a realizar publicidad sobre la huelga o a recoger fondos de forma pacífica.
2. **Delimitación de los servicios esenciales de la comunidad.** Cuando se trate de huelgas en servicios esenciales para la comunidad (salud, transporte, energías, etc.), la autoridad gubernativa deberá fijar unos servicios mínimos de obligado cumplimiento.
3. **La huelga debe respetar el orden público y la seguridad del Estado.**
4. **Se prohíbe el esquirolaje.**
5. **Se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga con ocupación del centro de trabajo.**

## 6.4. HUELGAS ILEGALES

La huelga será ilegal en alguno de los siguientes casos:

- Cuando se base en **motivos políticos** o con cualquiera otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores.
- Las **de solidaridad y apoyo**, salvo que afecten directamente al interés profesional de los huelguistas.
- **La huelga novatoria**, es decir, las que tengan por objeto alterar, dentro de su periodo de vigencia, lo **pactado en un Convenio Colectivo** o en un laudo arbitral, y éste no haya sido denunciado.
- Si no se cumplen los requisitos exigidos para su convocatoria.

### ¿Qué sucede si realizamos una huelga considerada ilegal?

La empresa, en virtud de su poder disciplinario, podrá imponer sanciones a los trabajadores, pudiendo llegar al despido de los mismos cuando la participación sea activa

(ser miembro del comité de huelga o participar con especial protagonismo). Asimismo el empresario puede exigir la reparación de las pérdidas que haya sufrido.

### ¿Qué otras medidas de presión pueden ser utilizadas por los trabajadores?

- La huelga puede ser considerada abusiva como en el caso de las huelgas rotatorias, de celo o a reglamento o las huelgas tapón.
- A veces son medidas de acompañamiento de la huelga, como los “**piquetes informativos**” que expresan las reivindicaciones e informan de las razones del conflicto.
- Ocupación del centro de trabajo**, que tiene como objeto paralizar la producción y al mismo tiempo posibilitar el contacto y la unión de los trabajadores en conflicto.
- El **boicot**, que consiste en el llamamiento a los proveedores, consumidores o usuarios para que rompan sus relaciones con la empresa.
- Encierros, concentraciones, asambleas, movilizaciones, manifestaciones, campañas informativas** ante la opinión pública, cortes de tráfico, etc.

### La conclusión de la huelga.

La huelga terminará cuando se desconvoque por los trabajadores promotores, o cuando se alcance un acuerdo en la negociación, o se produzca un laudo arbitral. Este acuerdo tendrá el mismo carácter vinculante que el contenido de un Convenio Colectivo.

## 6.5. CIERRE DE PATRONAL: DEFINICIÓN Y TIPOS

La empresa también tiene sus formas de presión. La principal es el cierre patronal, que implica la paralización de la actividad empresarial para presionar a los trabajadores.

El cierre patronal es el cierre del centro de trabajo que realiza el empresario en caso de huelga o cualquier otra situación conflictiva.

### Conoce más

El cierre patronal, también llamado “lock- out” (cerrar y dejar fuera), fue considerado un delito durante muchos años. Hoy día está regulado en el Art. 37 de la Constitución Española, pero no está considerado como un derecho fundamental tal y como sucede con la huelga. Se regula en los Art. 12, 13, 14 y 15 de la Ley de Relaciones de Trabajo y en las sentencias del Tribunal Supremo de 14 de enero de 2000 y 17 de enero de 2000.

### TIPOS DE CIERRE PATRONAL LÍCITOS.

La empresa no puede decretar el cierre patronal a su voluntad sino que únicamente puede hacerlo si se dan alguna de las **siguientes tres circunstancias**:

- Peligro de violencia para las personas o daños graves para las instalaciones o las cosas.** Corresponde a la empresa la prueba de la existencia del notorio peligro de

violencia o daño, sin que valgan meras sospechas. Estos peligros tienen que ser realmente ciertos y graves. Consiste, como entiende el Tribunal Supremo, de velar por la seguridad de la integridad física de las personas y por la salvaguardia de los bienes materiales.

- b. **Ocupación ilegal del centro de trabajo, o peligro de que se produzca.** Será lícito el cierre patronal, en caso de ocupación de locales, cuando conlleve una situación de violencia que impida realizar el trabajo a los no huelguistas, o bien exista peligro para las personas o los bienes. Si los trabajadores permanecen en el centro de trabajo pero no hay peligro ni para las personas ni para los bienes no puede decretarse el cierre patronal.
- c. **El absentismo o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción.** La anormalidad ha de ser suficientemente grave e impedir desarrollar el trabajo por la totalidad de los trabajadores.

## 6.6. EL CIERRE PATRONAL: PROCEDIMIENTO Y EFECTOS

La empresa que proceda al cierre deberá seguir **el procedimiento** siguiente:

- 1. **Comunicación de la iniciativa:** el empresario o la persona con facultades en la empresa deberá comunicarlo por escrito a la autoridad laboral en el plazo de 12 horas.
- 2. **Permanencia de la medida;** El cierre patronal solo podrá durar el tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa.
- 3. **La reapertura del centro de trabajo** se efectuará una vez cesen las causas que motivaron el cierre.
  - **Por decisión de la empresa o a iniciativa de los trabajadores** que pueden solicitarlo a la Autoridad Laboral.
  - **Por requerimiento de la Autoridad Laboral**, en el plazo que se indique. De no hacerlo, el empresario podrá ser sancionado.

### ¿Qué consecuencias tendrá para el trabajador si se procede al cierre patronal?

El cierre patronal supone ante todo la prohibición de acceder al centro de trabajo e imposibilidad de desarrollar el trabajo, con la consiguiente pérdida por parte del trabajador del derecho a percibir su salario. **Durante el cierre patronal los contratos quedan suspendidos con los mismos efectos que en el caso de huelga.** El trabajador permanece en situación de alta especial en la Seguridad Social, y se suspende la obligación de cotizar tanto para el empresario como para el propio trabajador. Tampoco tendrá derecho a percibir la prestación por incapacidad temporal que comience durante una huelga o cierre patronal, ni a percibir la prestación por desempleo.

La calificación sobre la legalidad del cierre patronal corresponde a los tribunales del orden de lo social, tras resolver una demanda que se les presente debido a la falta de percepción

de salarios por los trabajadores. Será el empresario el que deba probar la licitud del cierre, ya que la interpretación jurisprudencial del **ejercicio del derecho al cierre es restrictiva**, ponderando los intereses en juego y el ejercicio del derecho fundamental de huelga los trabajadores, o en su caso de su derecho al trabajo.

**Si el cierre fuera ilegal** la empresa se expone a responsabilidades contractuales tales como el abono a los trabajadores de los salarios dejados de percibir indebidamente, responsabilidades con la Seguridad Social debido a que el trabajador tendrá derecho a todas las prestaciones que le corresponden derivadas de su relación laboral, responsabilidades administrativas como las multas impuestas por la autoridad laboral, e incluso de naturaleza penal, si se demuestra la existencia de coacciones, conducta antisindical y, más excepcionalmente, delito de sedición cuando el cierre revista una finalidad política dentro del citado tipo penal, vinculada a alterar la seguridad del Estado.

### ¿Además del cierre patronal los empresarios pueden utilizar otras medidas de presión?

Aparte del cierre patronal las empresas cuentan con otras formas de presión, como las siguientes:

- **Circulación de “listas negras” de los trabajadores** que tengan una actitud reivindicativa, con el fin de rechazar su colocación.
- **Transmisión de información entre empresas** acerca del comportamiento sindical de los trabajadores.
- **Despidos colectivos** en situaciones de conflictos.

### Conoce más

Si quieres saber cómo se han llevado a la gran pantalla las relaciones colectivas de trabajo te recomendamos las siguientes películas:

- *Recursos Humanos.*
- *La Huelga.*
- *Billy Elliot.*
- *El Efecto Iguazú.*

