



Formación y Orientación Laboral

Noelia Huguet Chacón

Curso 2018-2019

Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

1. El derecho a sindicarse.

1.1 Sindicatos más representativos.

1.2 Participación de los trabajadores.

2. Negociación colectiva.

2.1 Contenido del convenio.

2.2 Validez, eficacia y vigencia.

2.3 Procedimiento de negociación.

2.4 Conflicto colectivo.

Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

1. EL DERECHO A SINDICARSE

- Los convenios colectivos son una fuente de derecho y representan el principal sistema de regulación de las condiciones de trabajo.
- Requieren la presencia tanto de los representantes de los trabajadores como de los empresarios y, en definitiva, una representación sindical que defienda los intereses de los primeros.
- **Los sindicatos son organizaciones formalizadas que defienden y representan, principalmente, los intereses de aquellos que se afilian a ellas.**
- **Sus funciones más características son la negociación de los convenios colectivos y la gestión de las huelgas.**
- El derecho a sindicación lo tienen todos los trabajadores.
- La regla general exceptúa, sin embargo, a determinados colectivos dadas las peculiaridades de su actividad o situación en la que se encuentran: miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar, los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que se rigen por su propia normativa, y los magistrados y fiscales mientras se encuentren en activo.

Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

1. EL DERECHO A SINDICARSE

1.1 SINDICACTOS MÁS REPRESENTATIVOS

- Las elecciones sindicales son el mecanismo por el que se le confiere a un sindicato determinadas facultades y limitaciones a la hora de representar a sus afiliados; por tanto, delimita el ámbito de actuación de este.
- Un sindicato es representativo cuando obtiene, en un determinado ámbito funcional y territorial, al menos el 10% de los representantes de los trabajadores.
- Los sindicatos más representativos a nivel estatal son aquellos que obtienen, como mínimo, el 10%.
- Un sindicato es el más representativo a nivel de Comunidad Autónoma si tiene el 15% de los representantes de los trabajadores, contando con un mínimo de 1.500 representantes.

Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

1. EL DERECHO A SINDICARSE

1.1 SINDICACTOS MÁS REPRESENTATIVOS

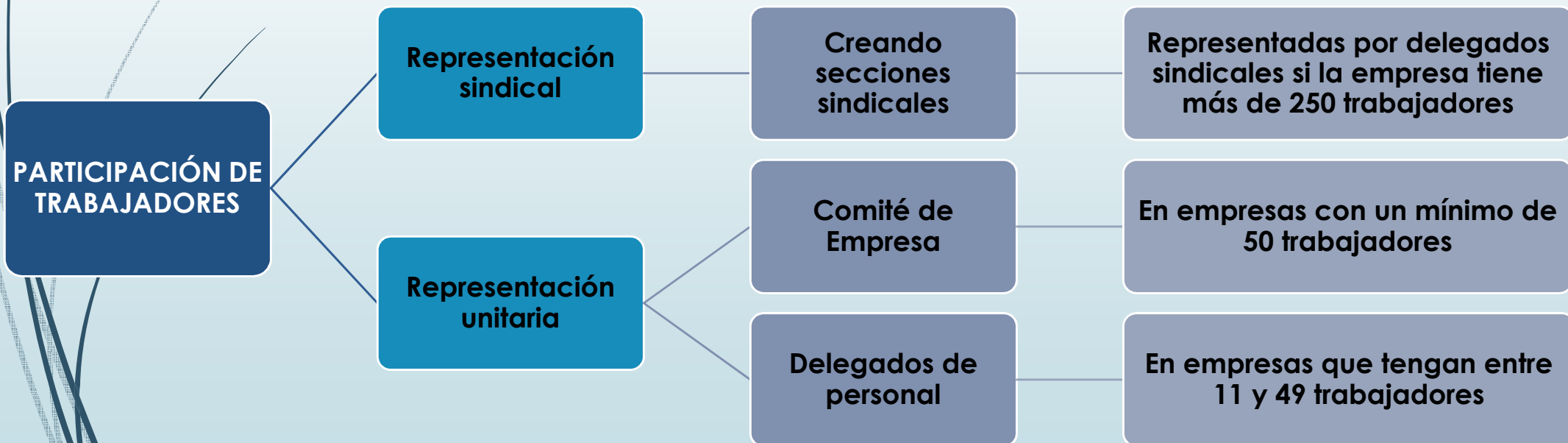
- Entre otras, las **funciones** de un **sindicato representativo** son:
 - Participar en la negociación colectiva.
 - Actuar como representante e interlocutor con la Administración Pública y otras entidades.
 - Participar en conflictos de trabajo.
 - Promover elecciones de representantes de los trabajadores.

Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

1. EL DERECHO A SINDICARSE

1.2 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

- El derecho a la participación de los trabajadores en la empresa tiene doble vía: a través de los representantes de los trabajadores y mediante los propios sindicatos.



Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

1. EL DERECHO A SINDICARSE

1.2 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Delegado de personal:

- El número mínimo de delegados de personal está condicionado por el volumen de la plantilla de la empresa:
 - Hasta 30 trabajadores: 1 delegado de personal.
 - De 31 a 49 trabajadores: 3 delegados de personal.
- La función de los delegados de personal, cuya presencia **es obligatoria desde los 11 trabajadores** en plantilla, es representar a los trabajadores en la empresa o en el centro de trabajo.
- Los centros que cuenten entre 6 y 10 trabajadores pueden elegir un delegado de personal.
- En empresas de hasta 30 trabajadores, el delegado de personal es el delegado de prevención.
- Entre 31 y 49 trabajadores, tiene que ser elegido por y entre los delegados de personal.
- A partir de 50, tienen que ser designados por y entre los representantes del personal.

Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

1. EL DERECHO A SINDICARSE

1.2 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Comité de empresa

- El Comité de Empresa, órgano representativo y colegiado de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo, es obligatorio cuando la plantilla está constituida por 50 o más trabajadores.
- A la hora de determinar su composición, como máximo 75, hay que seguir el siguiente criterio:

Nº de trabajadores en plantilla	Miembros del Comité
De 50 a 100 trabajadores	5
De 101 a 250 trabajadores	9
De 251 a 500 trabajadores	13
De 501 a 750 trabajadores	17
De 751 a 1.000 trabajadores	21
A partir de 1.001 trabajadores	2 por cada mil trabajadores adicionales

Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

1. EL DERECHO A SINDICARSE

1.2 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Comité de empresa

- Aquellas empresas que estén compuesta por varios centros de trabajo, que dispongan de Comité de Empresa propio, pueden crear un Comité Intercentros entre todos los centros, con un máximo de 13 miembros.
- Cabe destacar que los representantes de los trabajadores tienen una serie de garantías como la estabilidad en el empleo y la protección contra despidos, para que puedan efectuar su labor con eficiencia.
- En ocasiones, una empresa dispone de más de un centro de trabajo, pero no llega al suficiente número de trabajadores para constituir el Comité de Empresas propio.
- La ley contempla esta situación y ofrece soluciones siempre y cuando se cumplan unas características concretas.
- CASO A:

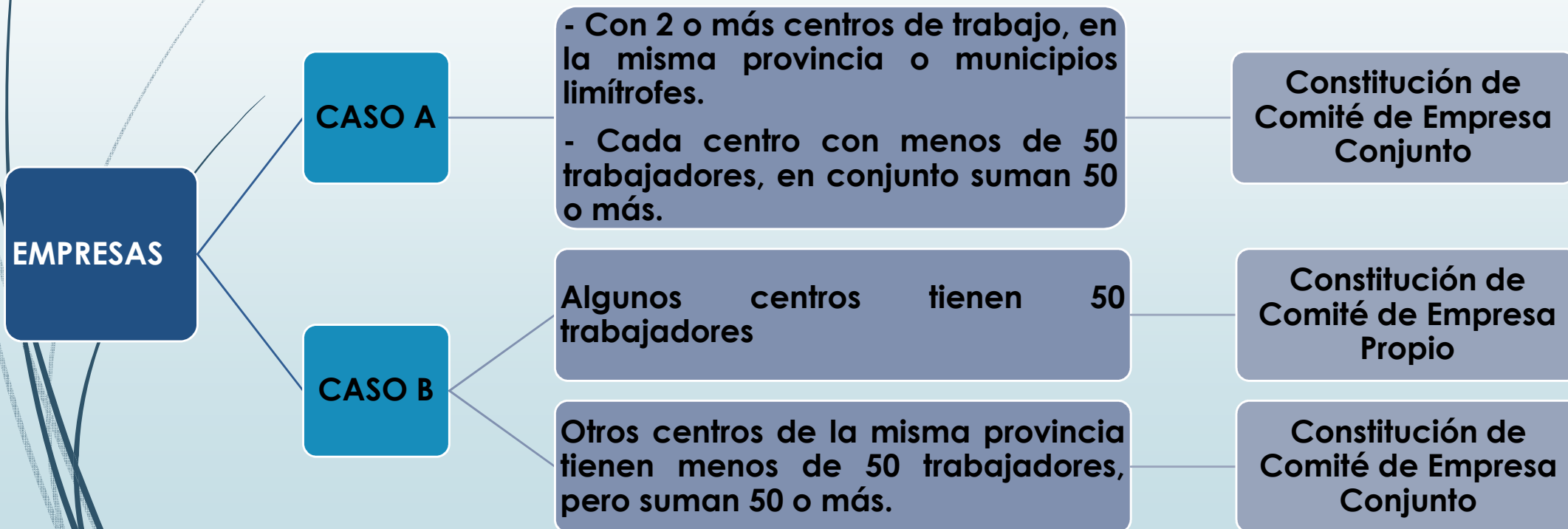
■ Con 2 o más centros de trabajo en la misma provincia o municipios

Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

1. EL DERECHO A SINDICARSE

1.2 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Comité de empresa



Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- El objetivo de la negociación colectiva es la resolución de conflictos de intereses que puedan existir entre la empresa y los trabajadores relacionados con el establecimiento de las condiciones laborales.
- Para ello, mediante la negociación colectiva, se determinan los criterios que rigen la relación laboral entre las partes; se dice, incluso, que regula la paz laboral.
- La **negociación colectiva** se define como **el acuerdo al que llegan los representantes de los trabajadores y empresarios**, con el objetivo de mejorar los mínimos fijados por las disposiciones normativas, en lo que a las condiciones laborales y de productividad se refiere.
- A la hora de determinar el ámbito de aplicación de los convenios, hay que atender a la legitimación de las partes que lo firman.

Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR

En convenios de empresa o ámbito interior

Comité de empresa o delegados de personal.

- Si afecta a todos los trabajadores: representaciones sindicales, si las hay y ostentan la mayoría en el Comité.
- Si no afectan a todos los trabajadores: pueden acordar qué representación sindical quieren con implantación en dicho ámbito.

Empresario o sus representantes

En convenios colectivos sectoriales o ámbito superior a la empresa

Sindicatos

- Los más representativos.
- Con un mínimo del 10% de los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, en el ámbito geográfico y funcional del convenio.

Asociaciones empresariales

- Con el 10% de los empresarios incluidos en el ámbito del convenio.
- Que ocupen, al menos, el 10% de los trabajadores de dicho ámbito.

Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1 CONTENIDO DEL CONVENIO

- Los contenidos mínimos que debe contemplar el convenio colectivo se fijan en el artículo 87.3 del ET:
 - Especificar quiénes lo conciertan.
 - Fijar cuál es el ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
 - Establecer la forma y condiciones para denunciar el convenio, así como la fecha de preaviso para la misma.
 - Designar una comisión paritaria de representación de las partes para resolver cualquier cuestión.
 - Determinar cuáles son las condiciones y procedimientos que se deben seguir en caso de empresas incluidas en el convenio (de ámbito superior a la empresa) para la no aplicación del régimen salarial.
- Las diferentes materias que regulan los convenios atienden a los diversos ámbitos en los que se desarrolla la relación laboral.

Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.2 VÁLIDEZ, EFICACIA Y VIGENCIA

- Evidentemente, cualquier convenio colectivo no establecido de forma escrita es **nulo** y requiere un proceso específico de registro y validación.
- Validez del convenio colectivo:
 - Tiene que ser presentado ante la Autoridad Laboral en el plazo de 15 días desde su firma.
 - En el plazo de 10 días, la Autoridad Laboral ordena el registro y publica en el Boletín Oficial del Estado o el que corresponda en función del ámbito territorial de este.
 - El convenio entra en vigor en la fecha acordada por las partes firmantes.

Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.2 VÁLIDEZ, EFICACIA Y VIGENCIA

- Para la presentación de un convenio colectivo es preciso entregar a la Autoridad Laboral estos documentos: el original y 4 copras del convenio, las actas de las sesiones y las hojas de estadísticas, en modelo oficial.
- **Un convenio colectivo** puede disponer sobre preceptos contemplados en un convenio anterior teniendo en cuenta que, ante una duda de aplicación, se atiende a lo regulado en el nuevo convenio colectivo.
- Aunque el convenio colectivo entra en vigor a partir de la fecha acordada por las partes y tras su publicación en el BOE, pueden **establecerse diferentes periodos de vigencia** en función de las materias que regula.
- Un convenio, salvo denuncia expresa, se prorroga **de año en año**. La denuncia por alguna de las partes firmantes implica que sus cláusulas obligacionales pierden vigencia, pero no las normativas, salvo pacto contrario.
- Los convenios colectivos, una vez publicados, obligan a todos los trabajadores y empresas que entra dentro del campo de aplicación, salvo que exista una cláusula de **inaplicación**.

Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.3 PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN

- Un proceso de negociación colectiva sigue las siguientes etapas:

1. PROPUESTA:

- Comunicación por escrito.
- Debe contener: legitimación para negociar, ámbito del convenio y materias a regular.

2. RESPUESTA:

- Por escrito, en el plazo de un mes.

3. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

- Si es un convenio de empresa, con un máximo de 12 miembros de cada parte.
- Si no es un convenio de empresa, en los de ámbito superior, con un máximo de 15 miembros de cada parte.

4. ACUERDOS:

- Por mayoría de cada una de las partes implicadas.

5. REGISTRO Y PUBLICACIÓN.

Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.4 CONFLICTO COLECTIVO

- Cuando un conflicto laboral afecta, de forma general, a los trabajadores de la empresa, estamos ante un conflicto colectivo.
- La huelga y el cierre patronal son las medidas extremas del conflicto colectivo.
- En ambos casos se suspende el salario y el derecho a las prestaciones por incapacidad temporal.
- **HUELGA:**
 - La huelga supone el cese temporal colectivo y concertado del trabajo por iniciativa de los trabajadores de una o varias empresas cuyo objetivo, generalmente, es la búsqueda de mejoras económicas o de las condiciones de trabajo.
 - Esta medida de carácter colectivo y tomada por acuerdo, requiere de un procedimiento específico.

Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.4 CONFLICTO COLECTIVO

► Procedimiento para declaración de huelga:

- Tiene que comunicarla por escrito a la empresa y con una antelación de 5 días.
- Asimismo, debe ser comunicado a la Autoridad Laboral.
- Es indispensable el acuerdo, por mayoría, de los representantes de los trabajadores. En caso de existir votación de los propios trabajadores, tiene que ser secreta y alcanzar la mayoría simple.
- Debe crearse un comité de huelga de un máximo de 12 trabajadores por centro de trabajo afectado.

Tema 6: Sindicación y negociación colectiva

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.4 CONFLICTO COLECTIVO

■ CIERRE PATRONAL:

- A diferencia de la huelga, este tipo de acción la lleva a cabo el empresario y por una serie de motivos:
 - Peligro para las personas o las cosas (violencia)
 - Ocupación ilegal de la empresa (o presunción)
 - Inasistencia o irregularidades en la producción.
- La medida también está sujeta a un procedimiento específico:
 - El cierre precisa de la comunicación, en un plazo de preaviso de 12 horas, a la Autoridad Laboral.
 - La reapertura puede realizarse con ocasión de que ya no exista la causa inicial que la motivó, a iniciativa del propio empresario o porque así lo requiere la Autoridad Laboral.
 - Los trabajadores también pueden solicitarlo.