

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL



PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES



PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ÍNDICE

1. La libertad sindical
2. La representación unitaria
3. Los sindicatos
4. El Convenio Colectivo
5. Los conflictos colectivos
6. El derecho de reunión

LA LIBERTAD SINDICAL

SINDICATOS

Reconocidos legalmente desde 1977

art. 28 Constitución Española:

LIBERTAD SINDICAL

Tiene dos vertientes:



**Derecho a afiliarse
y darse de baja.
A fundar sindicatos
y confederaciones**

**Ley Orgánica 11/1985, de 2 de
agosto, de Libertad Sindical.**



**Derecho a no
afiliarse
No es obligatorio
pertenecer a un
sindicato**

MODELOS DE PARTICIPACIÓN

REPRESENTACIÓN UNITARIA

- Formada por los **delegados de personal** y por el **comité de empresa**
- Elegidos por los compañeros de trabajo, a través de unas elecciones

REPRESENTACIÓN SINDICAL

- Son los **delegados sindicales** y secciones sindicales
- Elegidos por los sindicatos para representar a los mismos dentro de la empresa

Art. 129.2 CE



REPRESENTACIÓN UNITARIA



REPRESENTACIÓN UNITARIA

**ELECCIONES
A
REPRESENTANTES**

**DELEGADOS DE
PERSONAL Y
COMITÉ DE
EMPRESA**

OTROS COMITÉS

**COMPETENCIAS Y
GARANTÍAS**

DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA

DELEGADOS DE PERSONAL

- En centros de < 50 trabajadores
- Centros de 6-10 trabajadores: es voluntario
- Centros 11-49 trabajadores: obligatorio entre 1-3 delegados

COMITÉ DE EMPRESA

- Obligatorio en los centros de trabajo ≥ 50 trabajadores
- Ejerce sus funciones de forma colegiada

Número de trabajadores/as de la empresa	Número de miembros a elegir: delegados/as/Comités de empresa
De 6 a 30 trabajadores/as	1 delegado/a de personal
De 31 a 49 trabajadores/as	3 delegados/as de personal
De 50 a 100 trabajadores/as	5 Comité de empresa
De 101 a 250 trabajadores/as	9 Comité de empresa
De 251 a 500 trabajadores/as	13 Comité de empresa
De 501 a 750 trabajadores/as	17 Comité de empresa
De 751 a 1000 trabajadores/as	21 Comité de empresa

DELEGADOS DE PERSONAL (ART 62,1 ET)		
Nº TRAB	ELEGIBLES	HORAS
0-5	0	15
6-30	1	15
31-49	3	15
COMITES DE EMPRESA (ART 66,1 ET)		
Nº TRAB	ELEGIBLES	HORAS
50-100	5	15
101-250	9	20
251-500	13	30
501-750	17	35
751-1000	21	40
1001-2000	23	40
2001-3000	25	40
3001-4000	27	40
4001-5000	29	40
CADA 1000	2 MAS: 31-33-35-37...	40

DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉ DE EMPRESA

Otros comités



COMITÉ CONJUNTO

en centros de trabajo de misma provincia o distinta cuyos municipios sean limítrofes, si cada uno < de 50 trabajadores y sumándolos llegan a esa cifra.



COMITÉ INTERCENTROS

necesita pacto en convenios colectivos, cuando existan varios comités de empresa se cree uno intercentros. Máx. 13 miembros.



COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO

creación a iniciativa de la dirección o de mín. 100 trabajadores en centros de distintos países de la UE.

REPRESENTACIÓN UNITARIA

Competencias y Garantías

COMPETENCIAS

- Recibir información
- Derecho a ser consultado
- Vigilar el cumplimiento de la normativa



GARANTÍAS

- No pueden ser despedidos ni sancionados de forma discriminatoria, sino despido nulo
- Si es despido improcedente el representante decide si cobra la indemnización o si pide readmisión
- Si se le impone sanción grave o muy grave:
- 1º escuchar al representante (apertura de expediente contradictorio), sino nulo
- Prioridad de permanencia en la empresa, en despido o traslado colectivo
- Derecho a expresar sus opiniones
- Derecho a un crédito horario para realizar sus funciones (ver tabla)
- Por convenio posibilidad de “liberados sindicales” que acumulan las horas de todos los delegados

SINDICATOS

Asociaciones de trabajadores para la defensa y promoción de los intereses que les son propios de cara a mejorar las condiciones de trabajo

ORGANIZACIÓN

- **Organización** interna democrática
- Libertad par elaborar sus propios estatutos y órganos de gobierno
- **Financiación:** cuotas de afiliados y ayudas y subvenciones públicas

PERTENENCIA AL SINDICATO

- Trabajadores por cuenta ajena
- Los parados
- Jubilados y los trabajadores que hayan quedado incapacitados
- Autónomos sin trabajadores contratados

NO PUEDEN SINDICARSE

- Los jueces, magistrados y fiscales
- Las Fuerzas Armadas (el ejército) y otras de carácter militar (Guardia Civil)
- Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (la policía) según dicten las leyes. Actualmente existe un sindicato de policía.

SINDICATOS



Sindicatos más representativos a nivel estatal: son aquellos que tiene más del 10 % de delegados en las elecciones sindicales, contabilizados a nivel nacional.



Sindicatos más representativos a nivel autonómico: aquellos que tiene más del 15% de delegados en una Comunidad Autónoma y cuentan con más de 1.500 delegados

TIPOS DE SINDICATOS



Sindicatos más representativos: aquellos que han obtenido en un ámbito funcional concreto más del 10% de delegados



PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA EMPRESA

SECCIONES SINDICALES

Derecho de los trabajadores afiliados

- Distribuir información
- Recibir información
- Reuniones
- Recaudar cuotas

Derechos secciones sindicales

- Presentarse elecciones
- Convocar huelgas
- Plantear un conflicto colectivo

DELEGADOS SINDICALES

Requisitos

- Rep. del sindicato dentro de la empresa.
- Solo en centros que tienen al menos 250 trabajadores
- Al menos un representante en el comité de empresa
- Derecho a asistir a reuniones del comité de empresa

Número de delegados sindicales

- Sindicato menos del 10% de votos : 1 por sindicato
- Sindicato al menos 10 % votos: según tamaño de centro (tabla)

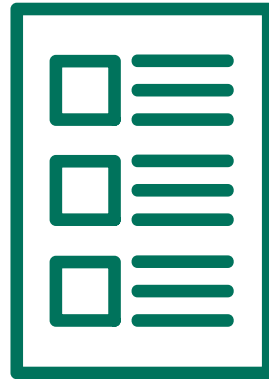
EL CONVENIO COLECTIVO

Acuerdo libremente adoptado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios para regular las condiciones de trabajo, la productividad y la paz laboral, respetando siempre los derechos establecidos por las normas de rango superior.

ÁMBITOS DE APLICACIÓN



CONVENIO COLECTIVO



Contenido

- Partes
- Ámbitos
- Procedimiento de resolución de discrepancias
- Forma, condiciones y plazo de preaviso para denunciarlo
- Comisión paritaria



Negociación

Representantes de los trabajadores y de los empresarios



Reforma laboral

- Si no hay nuevo acuerdo en 1 año desaparece y se aplica un convenio superior o el Estatuto, pero desde 2015 se mantiene para los trabajadores antiguos.
- Los convenios de empresa tiene preferencia y pueden cambiar muchas condiciones del convenio de sector: salarios, turnos, horarios, vacaciones, etc.
- Empresas por causas objetivas pueden modificar varias condiciones del convenio, si no hay acuerdo con representantes se acude a una comisión y a arbitraje

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Conflictos entre los trabajadores como grupo
y la empresa.

CONFLICTO JURÍDICO

Cuando existe discrepancia sobre la interpretación de una norma laboral.

En estos casos se acude a los Juzgados de lo Social o al Tribunal Superior de Justicia para que proporcione una interpretación de la norma.

CONFLICTO DE INTERESES

Cuando se quiere revisar una norma que ya existe para modificarla o para que aparezca otra nueva. En estos casos se acude a la huelga como medida de presión para cambiar esa norma.



CONFLICTO COLECTIVO

HUELGA

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

LABORAL

- Se excluyen las huelgas estrictamente políticas
- Si son legales las huelgas contra los poderes públicos por consecuencias económicas, sociales y laborales

DIRECTA

- Prohibidas las huelgas de solidaridad
- Si que se permiten cuando se trata de solidaridad con otros compañeros de trabajo

NO ALTERE EL COCO

- No cabe una huelga para modificar algo que está pactado en un convenio
- Otra distinta sería para introducir algo nuevo en el convenio que no modifique lo pactado
- Se permite ir a la huelga si la empresa no cumple el convenio

NO ABUSIVA

Huelgas **abusivas:**
ilegales

- Rotatorias
- Estratégicas
- De celo
- A la japonesa

CONFLICTO COLECTIVO

HUELGA

CONVOCATORIA DE HUELGA

1

Pueden convocarla:

- El comité de empresa y los delegados de personal
- Los sindicatos implantados en ese ámbito
- Los trabajadores en votación por mayoría

Procedimiento para convocarla:

- Preavisar con 5 días de antelación a la empresa y a la Autoridad Laboral
- En comunidades autónomas suele existir un ASEC (Acuerdo Solución Extrajudicial de Conflictos)

COMITÉ DE HUELGA

2

- Se constituye un comité de huelga formado por un máx. de 12 miembros
- Funciones: resolver el conflicto y garantizar seguridad y vigilancia

DESARROLLO DE LA HUELGA

3

- Prohibido el esquirolaje
- Los trabajadores pueden organizar piquetes informativos pero no violentos
- Está permitido ocupar locales para ejercer derecho de reunión e información
- Respetar derecho de acudir o no a la huelga

CONSECUENCIAS DE LA HUELGA

4

- Los trabajadores no cobran salario ni el PPE
- La empresa no cotiza a la seguridad social durante la huelga



CONFLICTO COLECTIVO

CIERRE PATRONAL

OBJETIVO

Impedir a los trabajadores el acceso al centro

¿CUÁNDO PUEDE DARSE?

- Cuando exista ocupación violenta de los locales
- Huelga abusiva que impide continuar con el trabajo a los que sí quieren trabajar

PROCEDIMIENTO Y CONSECUENCIAS

- La empresa debe comunicarlo en el plazo de 12 horas a la Autoridad Laboral
- Consecuencias: la empresa no paga a los no huelguistaS



CONFLICTO COLECTIVO

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS

OBJETIVO

Intentar no llegar a los juzgados o a la huelga

- Ej: en Comunidad Valenciana--> TAL ofrece:
- Conciliación: acudir a un conciliador que intenta poner a las partes de acuerdo, sin ofrecer soluciones
- Mediación: intenta poner a las partes de acuerdo y les ofrece posibles soluciones (algunos opinan que no debe ofrecerlas)
- Arbitraje: ambas partes aceptan un árbitro el cual toma una decisión que será obligatoria para



DERECHO DE REUNIÓN

Los trabajadores tienen derecho a reunirse dentro de la empresa

- Obligación de la empresa de facilitar lugar de reunión si dispone de él.
- Los que acuden están fuera de horario de trabajo.

PROCEDIMIENTO

- Convocatoria por los delegados de personal o comité de empresa, o bien los trabajadores si suponen el 33 % de la plantilla
- Se debe comunicar a la empresa con 48 horas de antelación
- Los acuerdos que afectan a toda la plantilla requieren de un acuerdo de la mitad más uno

- El empresario puede limitarlo si:
 - No han pasado más de dos meses desde anterior reunión, salvo para informar negociación de un convenio
 - Cuando no se han reparado los daños de anteriores reuniones
- Si existe un cierre patronal y la empresa está cerrada