

UD 11

Participación de los trabajadores en la empresa.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

En esta unidad didáctica vamos a tratar los siguientes apartados:

El derecho de sindicación
Organizaciones sindicales y empresariales
Representación de los trabajadores
La negociación colectiva
Conflictos laborales

1.- EL DERECHO DE SINDICACIÓN

La libertad sindical es el derecho fundamental reconocido por la Constitución española de 1978 y desarrollado a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985, que otorga a los trabajadores los siguientes:

- Fundar sindicatos, así como a suspenderlos o extinguirlos, de forma democrática.
- A la actividad sindical
- A afiliarse al sindicato que elijan, siempre y cuando cumplan los estatutos del mismo
- A no afiliarse si no lo desean
- A separarse del sindicato al que estén afiliados
- A elegir libremente a sus representantes dentro del sindicato al que estén afiliados.

Excepciones no pueden sindicarse jueces, fiscales, miembros del ejército ni guardias civiles.

2.- ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES.

Un sindicato es una organización cuyo objetivo básico es la defensa y promoción de los intereses profesionales de sus afiliados y en general, el de todos los trabajadores.

1. Representatividad y funciones sindicales

Representativos- aquellos sindicatos que alcancen unos determinados porcentajes de elección en un ámbito geográfico o funcional; los niveles de representatividad:

-Sindicatos más representativos en el nivel estatal: obtienen en el nivel estatal mínimo 10% de los representantes de los trabajadores.

-Sindicatos más representativos en el nivel autonómico: logran al menos 15% siempre que cuenten con un mínimo de 1500representantes.

-Sindicatos suficientemente representativos: en un ámbito territorial y funcional al menos 10%de los trabajadores en las empresas. Los representantes de los trabajadores son elegidos por los trabajadores por un periodo de 4 años mediante sufragio directo, libre secreto;

Competencias:

- Actuar como representante e interlocutor con la administraciones públicas.
- Promover la negociación colectiva
- Participar en la solución extrajudicial de conflictos de trabajo
- Promoción de elecciones para delegados de personal y comités de empresa

Electores: mayores de 16 años con antigüedad de 1 mes en la empresa

Elegibles: mayores de 18 años con antigüedad al menos 6 meses en la empresa; avalados por sindicatos, coaliciones de sindicatos o un número de firmas de electores del mismo centro de trabajo que por lo menos triplique el número de puestos que se van a cubrir.

3.- LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES-

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de sus representantes:

a. Representación unitaria (no tiene que pertenecer a un sindicato):

formada por conjunto de trabajadores elegidos como representantes por todos los trabajadores de la empresa (los delegados de personal y comité de empresa).

b. Representación sindical (pertenecen a un sindicato):

conjunto de trabajadores afiliados a un sindicato que asumen la representación del mismo en la empresa; incluye las secciones sindicales y los delegados sindicales; su funcionamiento está regulado en la LOLIS (Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/85, de 2 de agosto) y estatuto del sindicato.

A. La representación unitaria, en función del número de trabajadores de la empresa o del centro de trabajo habrá:

-Delegados de personal (DP): representa a todos los trabajadores; es obligatorio:

- Empresas de menos de 10 trabajadores: 1 DP
- Empresas entre 11 y 30 trabajadores: 1 DP
- Empresas entre 31 y 49: 3 DP

(En una empresa de 6-10 trabajadores puede haber 1 DP (voluntario) si estos así lo deciden por mayoría; si hay menos de 5 no hay representación)

-Comités de empresa: órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores:

- Empresas con 50-100 trabajadores: 5 DP;
- Empresas con 101-250: 9 DP

En el artículo 66 del ET aparece la composición según el número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

- Comité de empresa conjunto**, en empresas con varios centros de trabajo en una misma provincia, que sumen entre ellos > de 50 trabajadores; **comité inter-centros**- se forma cuando una empresa tenga varios centros de trabajo y cada uno con comité de empresa propio, siempre que CC lo permita;
- Comité de empresa europeo** – en las empresas que cuenten con centros de trabajo en varios Estados de la UE.

(**Liberados sindicales**: los representantes que tengan acumulación de horas y puede llegar a eximirle (librar) de su jornada laboral.)

Las competencias de los representantes:

- **Recibir información** (para su consulta o examen);
- **Emitir informes** (con carácter previo a decisiones que se adopten);
- **Vigilar y controlar** (el cumplimiento de la legalidad vigente en materia de seguridad e higiene, contratación, Seguridad Social, etc.);
- **Negociar y acordar** (en nombre de los trabajadores sobre cuestiones que afectan);
- **Participar y colaborar** (en la mejoría del clima social de la empresa)

Las garantías de los representantes de los trabajadores, protegido por la ley para **garantizar** sus tareas:

- Protección contra despidos y sanciones (durante su función y del año siguiente a su mandato)
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo (respecto al resto)
- No discriminación en su promoción económica o profesional (por causa del desempeño de su labor)
- Libertad de expresión (en el ámbito interno de la empresa)
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas (en razón de su cargo)

I Apertura de expediente contradictorio (previo a cualquier sanción por faltas graves o muy graves)

(Expediente contradictorio:- derecho del representante del trabajador a ser oído antes de que se le imponga una sanción por faltas graves o muy graves)

B. La representación sindical:

Los trabajadores afiliados a un sindicato pueden crear *secciones sindicales en el ámbito de la empresa (con > de 250trabajadores)* o centro de trabajo para disfrutar de los siguientes derechos:

- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario
- Recibir información de su sindicato
- Recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

Secciones sindicales de los sindicatos más representativos o con presencia en la representación unitaria, tendrán los siguientes derechos

- Disponer de un tablón de anuncios en el centro de trabajo
- Participar en la negociación colectiva
- Utilizar un local para sus actividades en empresas con más de 250trabajadores.

Un delegado sindical: el representante de una sección sindical con representación en el comité de empresa de un centro de trabajo con más de 250 trabajadores; tienen derecho a recibir la misma información y documentación que el comité de empresa; el número de delegados sindicales s e r á :

- Secciones sindicales de sindicatos que no llegaron al 10% de votos en las elecciones al comité de empresa: 1 delegado

-Secciones de sindicatos que sí alcanzaron el 10% de votos

- de 250 - 750 trabajadores: 1 delegado sindicales
- de 751 - 2000 trabajadores: 2 delegados sindicales
- de 2001-5000 trabajadores: 3 delegados sindicales a partir de 5001 trabajadores: 4 delegados

4.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es un dialogo entre los representantes de trabajadores y empresarios orientado a conseguir acuerdos tipos de acuerdo:

-Acuerdos marco(empresas grandes): suscrito a nivel autonómico o estatal; su finalidad es establecer la estructura formal de la negociación colectiva, fijar las reglas para resolver los conflictos entre convenios de distinto ámbito o alcanzar acuerdos en materia laboral.

-Convenios colectivos sectoriales(afectan más de 1 empresa): los acuerdos más importantes que pueden suscribir sindicatos y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad en un ámbito laboral determinado.

■ **Estatutarios**- por haber seguido en su proceso negociador las normas recogidas en el título III de ET;

■ **Extra-estatutarios**- no han seguido las normas previstas; su eficacia es limitada, abarcan únicamente a las personas representadas por las partes que lo han negociado)

■ **Convenios de empresa**: exclusivos de 1 empresa o centro de trabajo y versan sobre condiciones de trabajo que el CC sectorial no ha regulado o deja libertad para regular.

El contenido del convenio abarca la totalidad de los elementos de una relación laboral y deben respetar los mínimos que marcan normas superiores como la Constitución o el Estatuto de los trabajadores; para que sean válidos legalmente deben contener:

- **Identificación de las partes** (quienes negocian).
- **Ámbito de aplicación:** geográfico (territorio); funcional (sector); personal (franjas de trabajadores); temporal (periodo de vigencia).
- **Denuncia del convenio:** cuando el convenio está a punto de expirar es necesario que una de las partes interesadas denuncie la terminación del mismo (si no se denuncia, se entenderá prorrogado)
- **Comisión paritaria:** pequeño grupo para resolver discrepancias en la interpretación o aplicación del convenio.
- **Cláusula de descuelgue salarial:** condiciones y procedimientos en los cuales resulta inaplicable el régimen salarial. El descuelgue salarial es un recurso para que las empresas puedan no aplicar los acuerdos sectoriales de subidas salariales, para así conservar los puestos de trabajo, en caso de mala situación económica).

El proceso negociador- fases del procedimiento establecido por la ley:

1. Propuesta de negociación (con copia a la autoridad ~~laboral~~).
2. Respuesta (por escrito en el plazo de 1mes).
3. Constitución de la comisión negociadora (plazo de 1 mes; máximo 12 representantes /cada parte en CC de la empresa o 15/cada parte en CC de ámbito supra-empresarial o sectorial).
4. Deliberación y adopción de los términos de la negociación.
5. Registro y publicación (en el BOE, DOCV, BOP).

3. El conflicto colectivo-la controversia entre grupos trabajadores y grupo empresarios (conflicto individual: afecta solo a un trabajador):

1. **Jurídico o de derecho**(acerca de la interpretación o aplicación de las normas).
- 2 **Económico o de intereses**(una subida de precios).

5.- CONFLICTOS LABORALES

La huelga es la suspensión de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y concertada por los trabajadores como medida de presión en defensa de sus intereses (**derecho fundamental**); se debe respetar aquellos que no quieren sumarse a la huelga y el funcionamiento de los servicios mínimos a la comunidad;

PROCEDIMIENTO LEGAL:

- Acuerdo de las partes legitimadas
- Declaración de huelga
- Creación del comité de huelga
- Fijación de servicios mínimos

Huelgas ilegales no se sigue el procedimiento legal (lo que marca la ley); solo las huelgas legales cuentan con la tutela de los poderes públicos; el empresario puede recurrir al despido disciplinario extinguir el contrato de trabajo

El cierre patronal cierre del centro de trabajo por parte del empresario en caso de huelga ilegal o cualquier otra irregularidad colectiva en el régimen de trabajo; se adopta excepcionalmente en siguientes casos:

- Peligro de violencia para las personas o de daños graves para las personas o cosas
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro de que este se produzca.
- Inasistencia o irregularidades que impidan gravemente el proceso normal de producción para que el cierre sea legal,

Deben cumplir las siguientes condiciones:

- Comunicación a la autoridad laboral
- Terminación (debe limitarse al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de su actividad)

Soluciones extrajudiciales del conflicto laboral

A. Negociación: Existe un acuerdo estatal entre los agentes sociales (organizaciones empresariales y sindicatos más representativos) para la solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC); cuenta con un servicio de mediación (SIMA) para quienes lo hayan suscrito y servicio de mediación,

arbitraje y conciliación (SMAC), dependiente de la Dirección General de Trabajo, aunque transferido a las comunidades autónomas.

B. Conciliación: una tercera persona trata de facilitar la negociación para que las partes lleguen a un acuerdo.

C. Mediación: designar a un interlocutor que ofrece posibles soluciones al conflicto; **no tienen poder vinculante (voluntario).**

D. Arbitraje: someterse a la decisión de un tercero designado por ellas (interviene el gobierno); **la decisión es vinculante (obligatoria) ==> laudo arbitral.**