

Unidad 6

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Asignatura: Formación y Orientación Laboral

Profesora: Carima Sayed Ávila

Contenidos

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

1. Los sindicatos

SINDICATOS

- Reconocidos legalmente desde 1977
- Constitución Española → libertad sindical → es un derecho art. 28
- Tiene dos vertientes:

Libertad Sindical Positiva

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

Libertad Sindical Negativa

- 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.

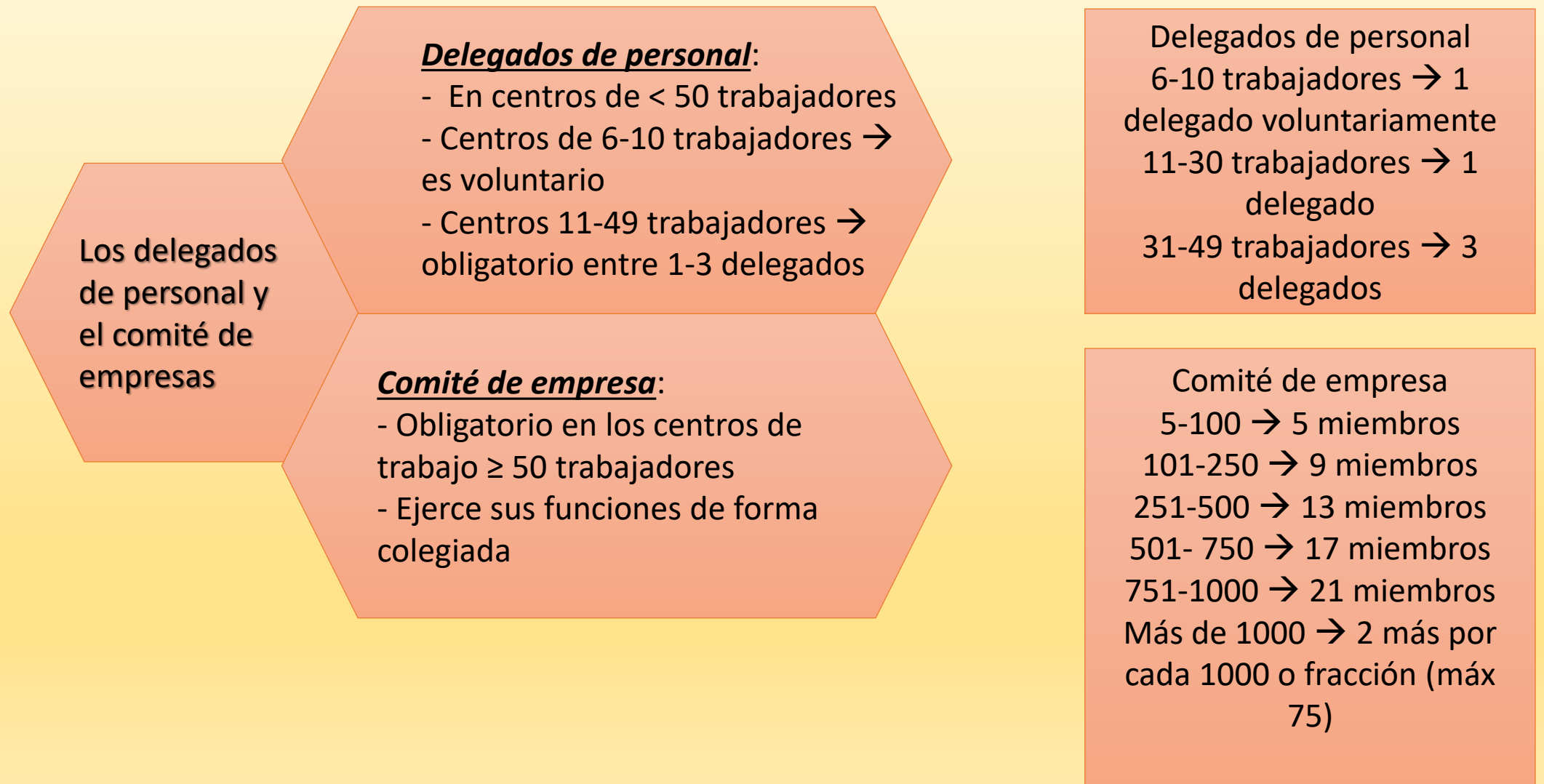
Representación sindical:

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

2. La representación unitaria

- Característica en la elección de representantes:
 - **Se puede presentar** → todos los > 18 años con antigüedad \geq 6 meses.
 - **Pueden votar** → todos los >16 años con antigüedad mín. de 1 mes.
 - **Mesa electoral** → Presidente + trabajador más antiguo+ 2 vocales (el más joven y el más mayor). 1 Mesa electoral cada 250 trabajadores.
 - **Comité de empresa** → Para \geq 50 trabajadores existe un comité y se forman 2 colegios electorales:
 - Uno para técnicos y administrativos.
 - Otro para operarios, trabajadores cualificados y no cualificados.
 - **Delegados de personal** → Para <50 trabajadores se eligen 1 o 3 delegados de personal en un solo colegio electoral.
 - **Listas** → Para comité de empresa → sistema de lista cerrada. Para delegados de personal → hay una sola lista ordenada a rellenar de 1 a 3 casillas.
 - **Votos** → Menos del 5% de votos no obtienen representantes
- ❖ Para candidatura independiente hace falta entregar un aval de firmas triple de puestos que se desean ocupar

2. Representación unitaria



- **Ejemplo:**

En dos empresas, de 50 y de 40 trabajadores, se van a celebrar elecciones a representantes.

¿Se elegirán delegados de personal, o miembros del comité de empresa?

¿Se utilizará lista abierta o cerrada?

¿Cuántos colegios electorales debe haber?

- **Solución:**

En la empresa de 50 trabajadores habrá un comité de empresa, utilizará la lista cerrada por candidaturas y habrá dos colegios electorales.

En la empresa de 40 trabajadores habrá delegados de personal, utilizará la lista abierta con los candidatos ordenados alfabéticamente y habrá un único colegio electoral.

Resuelve:

- En la provincia de Zaragoza se han realizado elecciones a representantes en 3 empresas. La primera cuenta con 3 centros de trabajo de 20, 10 y 25 trabajadores cada uno. La segunda tiene 1200 trabajadores y la tercera solo tiene 40 trabajadores.
 - a) En la primera, ¿hay delegados o comité de empresa?
 - b) ¿Cuántos miembros de comité tiene la segunda empresa?
 - c) ¿Qué representantes tiene la tercera empresa y en qué número?

2. Representación unitaria

- 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.

2. Representación unitaria.

- Los delegados de personal y miembros del comité de empresa disponen de una serie de competencias y garantías para poder realizar sus funciones:

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.
- Por convenio posibilidad de “liberados sindicales” que acumulan las horas de todos los delegados.

3. Sindicatos

- Tipos de sindicatos:

Según representen a muchos o pocos:

→ **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



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



3. Sindicatos.

- Son 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	No pueden pertenecer a un sindicato
<ul style="list-style-type: none">- Trabajadores por cuenta ajena.- Los parados.- Jubilados y los trabajadores que hayan quedado incapacitados.- Autónomos sin trabajadores contratados.	<ul style="list-style-type: none">- 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.

3. Sindicatos

- Participación de los sindicatos en las empresas:
 - **Secciones sindicales** (son todos los afiliados a un sindicato dentro de una empresa).
 - Derechos de los trabajadores afiliados: distribuir información, recibir información, reuniones, recaudar cuotas.
 - Derechos de las secciones sindicales: presentarse elecciones, convocar huelgas y plantear un conflicto colectivo.
 - **Delegados sindicales** (representantes del sindicato dentro de la empresa).
 - Requisitos:
 - Solo existen 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.

4. Convenios colectivos

ANTES DE LA REFORMA DEL 2012	REFORMA LABORAL DEL 2012
Prórroga automática del convenio vencido hasta nuevo acuerdo	Si no hay nuevo acuerdo en un año desaparece y se aplica un convenio superior o el Estatuto, pero desde 2015 se mantiene para los trabajadores antiguos Nota: desde 2022 se ha recuperado la prórroga automática
Los de ámbito territorial superior tenían preferencia sobre los inferiores. Los inferiores solo podían mejorar	Los convenios de empresa tiene preferencia y pueden cambiar muchas condiciones del convenio de sector: salarios, turnos, horarios, vacaciones, etc Nota: desde 2022 convenio de empresa no puede cambiar salarios
Empresa podía modificar el convenio bajo acuerdo con los representantes	Empresas por causas objetivas pueden modificar varias condiciones del convenio, si no hay acuerdo con representantes se acude a una comisión y a arbitraje

5. Conflictos Colectivos

Los conflictos entre los trabajadores como grupo y la empresa →

Conflictos colectivos.

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.

HUELGAS (Para que sea legal debe ser laboral, directa, no novatoria y no abusiva. Debe cumplir con el procedimiento).

Huelga laboral:

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

Huelga directa:

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

Huelga que no altere el convenio anterior:

- **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.

Huelga no abusivas:

- Huelgas abusivas → ilegales.
 - Rotatorias.
 - Estratégicas o de tapón.
 - De celo.
 - A la japonesa.

✓ **Convocatoria de huelga:**

- 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:**

- 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:**

- 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:**

- Los trabajadores no cobran salario.
- La empresa no cotiza a la seguridad social durante la huelga.

5. Los conflictos colectivos

- **Cierre de la patronal:** impedir a los trabajadores el acceso al centro.
 - Cuando exista ocupación violenta de los locales.
 - Huelga abusiva que impide continuar con el trabajo a los que sí quieren trabajar.
 - La empresa debe comunicarlo en el plazo de 12 horas a la Autoridad Laboral.
 - Consecuencias → la empresa no paga a los no huelguistas.
- **Solución extrajudicial del conflicto:** intentar no llegar a los juzgados o a la huelga.
 - Posibilidad de Solución Extrajudicial de Conflictos.
 - Ej: en Comunidad Valenciana → TAL (Tribunal de Arbitraje Laboral) 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 las partes.

6. Derecho a la 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 de la reunión:

- 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:

- 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.