

Derecho colectivo

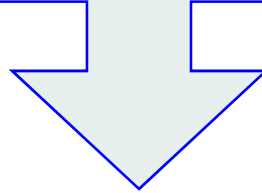
Contenido

1. La participación de los trabajadores en la empresa
2. La representación colectiva unitaria
3. La representación colectiva sindical
4. El Convenio Colectivo
5. Los conflictos colectivos
6. Soluciones alternativas del conflicto colectivo



La participación de los trabajadores en la empresa

La **representación de los trabajadores**, como colectivo, puede realizarse:



- ❑ A través de la representación colectiva unitaria, que se concreta en la figura de los **Delegados de Personal** y del **Comité de Empresa**.
- ❑ A través de la representación colectiva sindical, que se ejerce por los **Sindicatos**.

La participación de los trabajadores en la empresa

El derecho de participación de los trabajadores en la empresa:



- ❑ Artículos 129.2 de la Constitución y 4.1 g) del Estatuto de los Trabajadores.
- ❑ Los trabajadores tienen derecho a informar, ser informados, colaborar en la gestión de la empresa y otorgar al empresario el consentimiento para que use el *ius variandi*, en determinados casos. Este derecho se ejerce a través de sus representantes.
- ❑ Para poder ejercer su derecho de participación, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a **reunirse en asamblea**, en el centro de trabajo, si las condiciones de este lo permiten y fuera de las horas de trabajo (art. 21 CE y arts. 4.1.f) y 77 a 81 del ET).

La participación de los trabajadores en la empresa

Las garantías de los representantes de los trabajadores

Para evitar represalias, cuentan con las siguientes garantías:

Garantías de los representantes de los trabajadores

- **Prioridad de permanencia** en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los casos de suspensión o extinción de contratos por causas tecnológicas o económicas.
- **No ser despedido ni sancionado** durante el ejercicio de sus funciones, ni en el año siguiente al fin de su mandato, siempre que el motivo del despido o sanción se base en una acción realizada en el ejercicio de su representación.
- Si son sancionados por faltas graves o muy graves, deberá abrirse un **expediente contradictorio**; esto significa que serán oídos el interesado y los demás representantes de los trabajadores.
- **No ser discriminado** en su promoción económica o profesional.
- **Libertad de expresión** en las materias concernientes a su representación, pudiendo publicar y distribuir materiales de interés laboral o social, sin perturbar el normal desarrollo del trabajo.

La participación de los trabajadores en la empresa

Las garantías de los representantes de los trabajadores

Garantías de los representantes de los trabajadores

Se concede a cada representante un número determinado de horas al mes retribuidas, (conocido como **crédito de horas**), para ejercer sus funciones de representación, de acuerdo con la escala del cuadro. Por convenio colectivo, se puede pactar la acumulación de horas, en uno o varios representantes, pudiendo quedar totalmente relevado/s del trabajo, y percibiendo su remuneración de origen.

Nº de trabajadores en la empresa	Crédito de horas
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

La representación colectiva unitaria

Los Delegados de Personal

Cuando la empresa tiene **menos de 50 trabajadores**, la representación unitaria se efectúa a través de los Delegados de Personal:

Número de trabajadores	Número de Delegados de Personal
Entre 6 y 10	Si los trabajadores deciden por mayoría tener un Delegado de Personal, podrán tenerlo, de forma voluntaria (no es obligatorio).
Entre 10 y 30	Es obligatoria la presencia de 1 Delegado de Personal.
Entre 31 y 49	Habrán 3 Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal ejercen la representación de los trabajadores **de forma mancomunada**, es decir, de común acuerdo.

La representación colectiva unitaria

El Comité de Empresa

Cuando la empresa tiene **50 o más trabajadores**:

Nº de trabajadores	Nº de miembros del Comité de Empresa	Actuación
De 50 a 100	5 miembros	Actúa de forma colegiada , toma acuerdos por mayoría y puede ejercer acciones administrativas y judiciales. Se elige, de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario. Tienen un Reglamento propio. Se reúnen cada dos meses o siempre que lo solicite, al menos, un tercio de sus miembros o de los trabajadores.
De 101 a 250	9 miembros	
De 251 a 500	13 miembros	
De 501 a 750	17 miembros	
De 751 a 1.000	21 miembros	
De 1.001 en adelante	2 miembros por cada 1.000 trabajadores o fracción, hasta un máximo de 75	

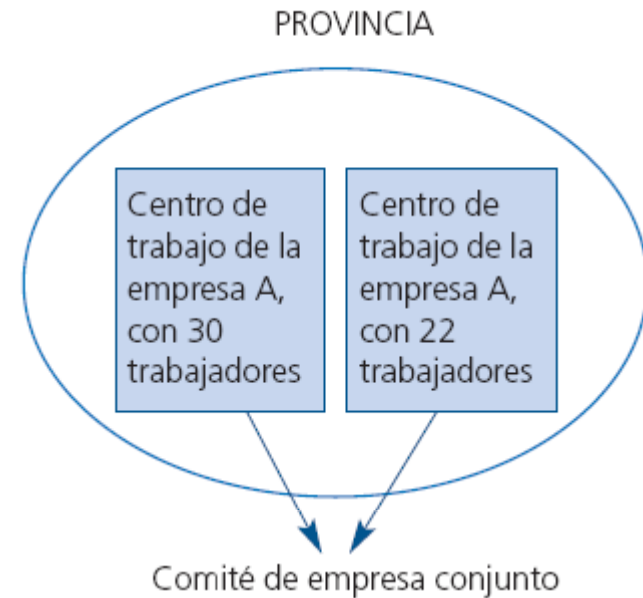
EJEMPLO

En una empresa con 1.200 trabajadores, la representación colectiva unitaria se ejercerá por un Comité de Empresa compuesto por 23 miembros: por los primeros 1.000 trabajadores, corresponden 21 miembros y por la fracción de 1.000 (200 trabajadores): 2 miembros más.

La representación colectiva unitaria

En ciertos casos, pueden formarse:

❑ **Comité de Empresa Conjunto:** Las empresas que tengan dos o más centros de trabajo en una misma provincia o en municipios limítrofes, sin llegar a 50 trabajadores en cada centro, pero sumando, en conjunto, 50 o más trabajadores, constituirán un Comité de Empresa Conjunto común a todos los centros. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de Empresa propios y en el resto, otro conjunto.



❑ **Comité Intercentros:** En aquellas empresas donde ya existan varios Comités de Empresa, se podrá pactar, por Convenio Colectivo, la creación de un Comité Intercentros, con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Empresa de cada centro. Sus funciones serán las que se le otorguen por Convenio Colectivo.

La representación colectiva unitaria

EJEMPLO

Una empresa tiene tres centros de trabajo en Almería, uno con 40 trabajadores, otro con 30 y otro con 60.

Los dos primeros centros constituirán un Comité de Empresa Conjunto y el último contará con un Comité de Empresa propio.

Una empresa tiene 5 centros de trabajo, con 800 trabajadores cada uno, por lo que su representación se ejerce por un Comité de Empresa, compuesto por 21 Delegados de personal.

El convenio colectivo de empresa permite la creación de un Comité Intercentros compuesto, como máximo, por 13 miembros.

La representación colectiva unitaria

Competencias de los Delegados de Personal y Comité de Empresa

❑ Recibir información sobre:

- La situación económica de la empresa y el sector al que pertenece.
- La evolución probable del empleo (previsión de nuevos contratos, despidos, casos de subcontratación...).
- La contabilidad de la empresa.
- Todas las sanciones impuestas por faltas consideradas muy graves.
- El índice de absentismo de la plantilla y sus causas.
- Los índices de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad.
- Los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

❑ Respecto a los contratos:

- Recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas, en el plazo de diez días.
- Conocer los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilizan en la empresa y los documentos relativos al fin de la relación laboral.

La representación colectiva unitaria

Competencias de los Delegados de Personal y Comité de Empresa (2)

☐ Emitir un informe, antes de que el empresario ejecute sus decisiones sobre:

- Reestructuraciones de plantilla, despidos o suspensiones contractuales.
- Reducciones de jornada o traslados totales o parciales de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudio de tiempos, sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Cuando la empresa vaya a realizar una fusión, absorción o modificación de su «status» jurídico que afecte al volumen de trabajadores contratados.

☐ Vigilar que se cumplan las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo.

☐ Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en la empresa.

La representación colectiva unitaria

Competencias de los Delegados de Personal y Comité de Empresa (3)

- ☐ Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- ☐ Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir que se lleven a cabo las medidas tomadas para el mantenimiento y el incremento de la productividad, según lo pactado en los Convenios Colectivos.
- ☐ Informar a sus representados de todos los temas de interés.

La representación colectiva unitaria

Deberes de los Delegados de Personal y Comité de Empresa

- ☐ Los representantes de los trabajadores tienen deber de **sigilo profesional** sobre la información que le proporciona la empresa en el ejercicio de sus funciones, aun después de dejar su cargo.
- ☐ Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo (**Ley de Igualdad 3/2007**)

La representación colectiva unitaria

Derecho a un local y tableros de anuncios

Las empresas deben poner a disposición de los Delegados de Personal y del Comité de Empresa, siempre que sus características lo permitan, un local adecuado para el desarrollo de su actividad y uno o varios tableros de anuncios.

La representación colectiva unitaria

Elecciones

- ❑ Los representantes de los trabajadores se eligen por sufragio libre, directo, personal y secreto.
- ❑ Su mandato será de cuatro años, entendiéndose prorrogado su mandato, si a su término no se promueven nuevas elecciones.

¿Quién puede convocar elecciones?

Pueden convocar elecciones, no solo las organizaciones sindicales, sino también los trabajadores del centro de trabajo, por acuerdo mayoritario acreditado mediante un acta de reunión.

¿Quiénes pueden ser elegidos?

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa serán elegidos, de entre los trabajadores de la empresa:

- mayores de 18 años,
- con una antigüedad de, al menos, 6 meses (las empresas con alta movilidad de personal, podrán rebajar, por Convenio Colectivo, el mínimo de antigüedad, teniendo como límite 3 meses).

La representación colectiva unitaria

Elecciones

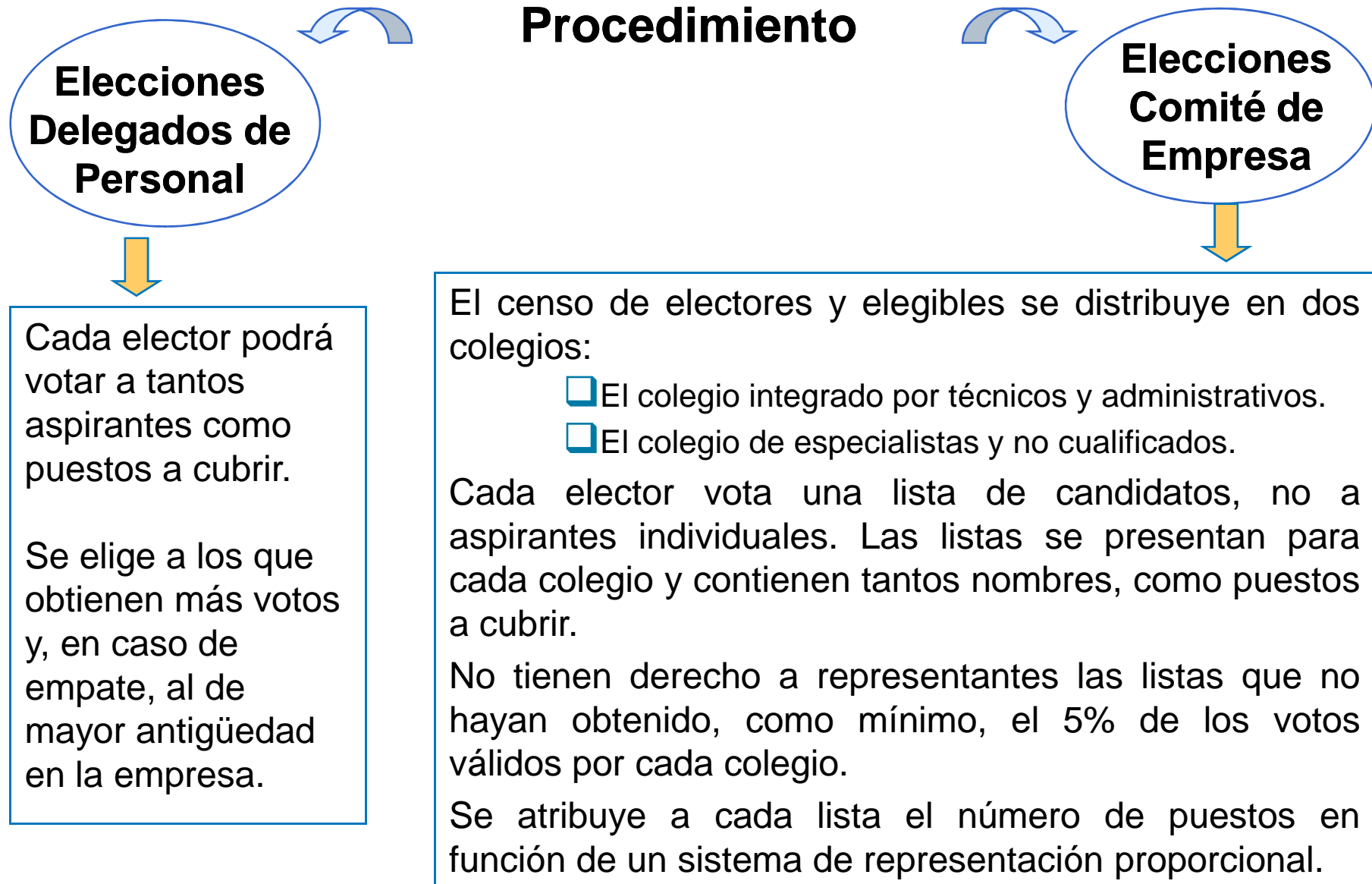
¿Quiénes pueden votar?

Podrán votar en estas elecciones, los trabajadores:

- mayores de 16 años,
- con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes.

También podrán ser electores, los extranjeros que reúnan las condiciones exigidas a los trabajadores españoles, los fijos-discontinuos y los trabajadores con un contrato temporal.

La representación colectiva unitaria



La representación colectiva sindical

¿Qué son los sindicatos?

Son asociaciones, sin ánimo de lucro, de trabajadores por cuenta ajena, cuyo fin principal es conseguir el progreso económico y social de sus miembros, a través del mantenimiento o la mejora de sus condiciones de trabajo. Tienen un carácter permanente, pues se mantienen, aunque varíen sus socios.


Origen y regulación jurídica

Los sindicatos aparecen en el siglo XIX, con la formación de la conciencia obrera y gracias a la lucha de este movimiento.

Estuvieron prohibidos durante una época e incluso el Código de Napoleón tipificó las uniones de trabajadores y la huelga como un delito.

Su reconocimiento se fue realizando de forma progresiva en cada país; en España, la Constitución de 1978 proclama la libertad sindical como un derecho fundamental (art. 28.1), desarrollado por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 11/1985, de 2 de agosto.

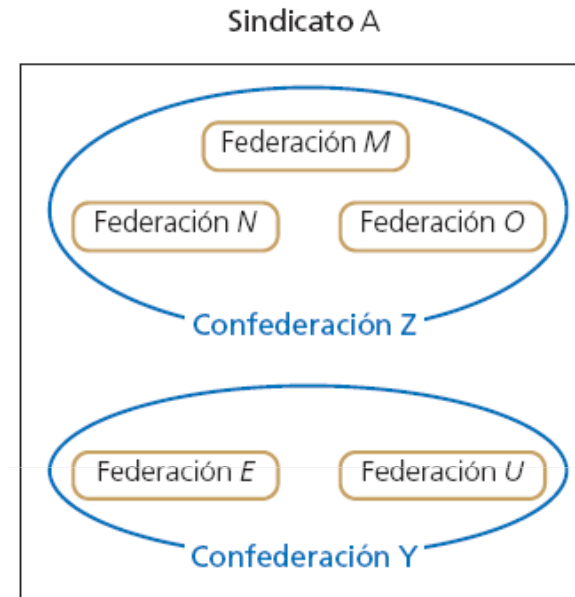
La representación colectiva sindical

LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL	
Derechos que comprende el derecho a la libertad sindical	<ul style="list-style-type: none">• Derecho a fundar sindicatos.• Derecho a afiliarse o no a un sindicato (nadie puede ser obligado a afiliarse), a separarse del sindicato al que estuviera afiliado, a elegir libremente el sindicato al que afiliarse.• Derecho de cada afiliado a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.• Derecho a la actividad sindical.
Pueden afiliarse a un sindicato	<ul style="list-style-type: none">• Trabajadores por cuenta ajena.• Parados.• Trabajadores de la Administración Pública.• Incapacitados.• Trabajadores por cuenta propia, sin trabajadores a su servicio.• Jubilados. 
Excluidos del derecho de filiación a un sindicato	<ul style="list-style-type: none">• Miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.• Jueces, Magistrados y Fiscales, mientras se hallen en activo.
Los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado que no tengan carácter militar (por ejemplo, la Policía), se registrarán por su normativa específica.	

La representación colectiva sindical

La organización interna de los sindicatos

- ❑ Los sindicatos agrupan a los trabajadores por actividades profesionales o ramas de producción; estas agrupaciones se denominan **federaciones sindicales**. Por ejemplo, existe la Federación Sindical de Enseñanza o la Federación del Metal. La agrupación de federaciones de un mismo sindicato recibe el nombre de **confederación sindical**.



- ❑ Los afiliados a un mismo sindicato que trabajen en una misma empresa tienen derecho a formar **secciones sindicales**, en su empresa o en su centro de trabajo, de modo que, en una empresa podrán existir tantas secciones sindicales como sindicatos estén implantados en la misma.
- ❑ En las empresas o centros de trabajo, donde haya más de 250 trabajadores, (cualquiera que sea su contrato), las Secciones Sindicales estarán representadas por **delegados sindicales**, elegidos por y entre los trabajadores de esa empresa, afiliados a dicho Sindicato.

La representación colectiva sindical

Garantías y derechos de los delegados sindicales


Tienen las mismas **garantías** que los miembros del Comité de Empresa.

Derechos:

- ☐ Acceso a la misma información que el empresario proporciona al Comité de Empresa (por tanto, les corresponde el mismo deber de sigilo profesional).
- ☐ Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de Prevención de Riesgos Laborales.
- ☐ Ser oídos por la empresa antes de que esta adopte medidas de carácter colectivo, despida o sancione a cualquier trabajador.

La representación colectiva sindical

El nivel de representatividad de los sindicatos

SINDICATOS MAS REPRESENTATIVOS 	A nivel estatal	Acreditan el 10% o más del total de Delegados de Personal y de los miembros del Comité de Empresa.
	A nivel de Comunidad Autónoma	Acreditan el 15% o más de Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados a organizaciones sindicales de ámbito estatal.
SINDICATOS CON REPRESENTATIVIDAD MENOR	Ámbito territorial o funcional específico, distinto al estatal o autonómico	Acreditan el 10% o más de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.

La representación colectiva sindical

El nivel de representatividad de los sindicatos

Capacidades de los sindicatos más representativos:

- a) Ostentar la representación institucional ante las Administraciones Públicas.
- b) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas.
- c) Participar en la negociación colectiva.
- d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- e) Promover elecciones para Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.
- f) La posibilidad de que las Administraciones públicas les cedan el uso de inmuebles públicos y cualquier otra función representativa que se establezca.

Los sindicatos con representatividad menor pueden ejercitar, en su ámbito específico estas mismas capacidades, excepto las de los apartados a) y f).

El Convenio Colectivo

Características generales

- ❑ La máxima expresión de la participación de los trabajadores en el ámbito laboral es su capacidad para negociar y firmar convenios colectivos, a través de unos representantes legitimados para ello.
- ❑ El convenio colectivo es una fuente de derecho con **eficacia erga omnes**, es decir, obliga a todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.
- ❑ **Registro, depósito y publicidad del Convenio:**
 - Una vez acordado el convenio colectivo, debe registrarse ante la autoridad competente, en el plazo de 15 días desde la firma.
 - Después se remitirá al órgano público correspondiente, para su depósito y publicidad (en el BOE, boletín de Comunidad Autónoma o donde proceda).

El Convenio Colectivo

Ámbitos de aplicación	
Funcional	El Convenio puede aplicarse en un ámbito inferior al de empresa, en el de empresa o superior.
Territorial	Hace referencia al espacio geográfico en el que el Convenio produce sus efectos; puede ser local, provincial, interprovincial, de comunidad autónoma o estatal.
Personal	Alude a quién puede firmar el acuerdo (las partes con capacidad convencional y legitimación) y a quién se aplica el Convenio.
Temporal	<p>Las partes negociadoras establecerán la duración de los Convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias, dentro de un mismo convenio. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no media denuncia expresa de las partes.</p> <p>El Convenio Colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en el precedente, es decir, puede empeorarlos (siempre y cuando respete los derechos mínimos establecidos por ley), de modo que se aplicará, íntegramente, lo regulado en el último Convenio.</p>

El Convenio Colectivo

El contenido mínimo del Convenio Colectivo

- ☐ Las partes que acuerdan el Convenio Colectivo.
- ☐ El ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- ☐ Forma, condiciones y plazo de preaviso para denunciar el Convenio.
- ☐ Designación de una comisión paritaria que represente a las dos partes negociadoras. Su misión será determinar los procedimientos mediante los cuales se resolverán las discrepancias que puedan surgir en la interpretación del Convenio y entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas.
- ☐ **La cláusula de descuelgue salarial.** El ET permite que en los convenios colectivos de ámbito superior a empresa, se inserte esta cláusula, por la cual, se establecen las condiciones y el procedimiento para que una empresa no aplique el régimen salarial que le corresponde por convenio. Solo podrá realizarse cuando la aplicación de dicho régimen dañe a la empresa o perjudique su estabilidad económica.

El Convenio Colectivo

¿Quién puede negociar un Convenio Colectivo?

En los Convenios de ámbito superior a empresa

- ☐ Los **sindicatos** considerados **más representativos a nivel estatal o de comunidad autónoma** (para los convenios de su ámbito territorial).
- ☐ Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.
- ☐ Las **asociaciones empresariales más representativas a nivel estatal**, (aquellas que acrediten el 10% o más de empresarios y trabajadores a su servicio, en el ámbito estatal) y **a nivel de comunidad autónoma** (aquellas que en dicho ámbito acrediten el 15% o más de empresarios y trabajadores a su servicio y que no estén federadas o confederadas a organizaciones empresariales de ámbito estatal).
- ☐ Las **asociaciones empresariales** que en el ámbito geográfico y funcional del Convenio cuenten con el 10% de los empresarios y den trabajo al 10% de los trabajadores afectados.

En los Convenios de ámbito de empresa o inferior

El **Comité de Empresa**, los **Delegados de Personal** o las **representaciones sindicales**.

En los convenios que afecten a todos los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité. En los demás convenios, será necesario que los trabajadores afectados hubiesen adoptado un acuerdo expreso, por mayoría absoluta.

En todos los casos, ambas partes deben reconocerse como interlocutores.

Los Conflictos Colectivos

En las relaciones entre trabajadores y empresarios pueden surgir desavenencias. Los conflictos en el ámbito laboral pueden ser:

- ☐ **Individuales:** se enfrentan un trabajador y un empresario por una cuestión que afecta solamente a ambos.
- ☐ **Colectivos:** enfrenta a un grupo de trabajadores con un empresario o grupo de empresarios, por un interés que afecta a todos, en el marco de sus relaciones laborales. En este caso, los sujetos legitimados para iniciar el Conflicto Colectivo son los representantes de los trabajadores.

Dos formas de exteriorizar los conflictos colectivos son:

- ☐ La huelga (por parte de los trabajadores).
- ☐ El cierre patronal (por parte de los empresarios).

Los Conflictos Colectivos

La Huelga

¿En qué consiste?

- ❑ La huelga es una medida de presión y de defensa de los intereses de los trabajadores. Consiste en el cese temporal de la prestación de servicios, acordada por una colectividad de trabajadores de una o varias empresas, con motivo de un conflicto laboral y con abandono del centro de trabajo.
- ❑ **La huelga es un derecho fundamental:** el art. 28.2 de la Constitución 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.*

Los Conflictos Colectivos

La Huelga

El ejercicio del derecho a la huelga

El ejercicio del derecho a la huelga **se reconoce de forma individual, aunque se ejerce de forma colectiva:**

- ✓ El **reconocimiento individual** implica que ningún trabajador puede renunciar a este derecho por acuerdo contractual (si bien, en los Convenios Colectivos se pueden establecer cláusulas de paz sindical, por las cuales, los trabajadores renuncian temporalmente a ejercer su derecho a la huelga, durante la vigencia de dicho Convenio).
- ✓ El **ejercicio colectivo** de este derecho supone que un trabajador no puede declararse en huelga de forma individual.

Los Conflictos Colectivos

La Huelga

Huelgas ilícitas

- ☐ Las que se inicien o se sostengan por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.
- ☐ Las huelgas de solidaridad o apoyo, salvo que afecten al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
- ☐ Cuando pretendan alterar lo pactado en un Convenio Colectivo.
- ☐ Las huelgas rotatorias y las efectuadas en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo.
- ☐ Las huelgas de celo o reglamento.

Los Conflictos Colectivos

Efectos de la Huelga

- ☐ El contrato de trabajo queda en suspenso, por lo que los trabajadores no cobran su salario.
- ☐ Durante la huelga se suspende la obligación de cotizar a la Seguridad Social, por parte del trabajador y del empresario.
- ☐ El empresario no puede sustituir a los trabajadores huelguistas.
- ☐ Los días de huelga no deben ser descontados de las vacaciones.

Conflictos Colectivos

Procedimiento para el inicio de la Huelga

Declaración de la huelga

Exige la adopción de acuerdo expreso en cada centro de trabajo. Pueden acordar la declaración de huelga:

- Los representantes de los trabajadores.
- Los propios trabajadores del centro de trabajo afectados por el conflicto, cuando el 25% de la plantilla decida someter a votación dicho acuerdo.

Comunicado de huelga y notificación

El acuerdo de declaración de huelga se comunicará al empresario/s afectado/s y a la Autoridad Laboral, por los representantes de los trabajadores, al menos con cinco días naturales de antelación a su fecha de inicio. Cuando la huelga afecte a empresas de servicios públicos, el preaviso será de diez días naturales.

La comunicación de huelga se hará por escrito, haciendo constar los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas para resolver las diferencias, la fecha de inicio y la composición del comité de huelga.

Comité de huelga

Se compone, como máximo, de 12 trabajadores afectados por el conflicto. Es el órgano que representa a los huelguistas. Sus funciones principales son tratar de llegar a un acuerdo y garantizar los servicios mínimos.

Conflictos Colectivos

El cierre patronal

¿En qué consiste?

- ☐ El cierre patronal consiste en la suspensión colectiva del trabajo y el cierre del centro de trabajo por iniciativa del empresario.
- ☐ Los empresarios solo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o por cualquier otra irregularidad colectiva en el régimen de trabajo.

Motivos para un cierre patronal

- ☐ Peligro notorio de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- ☐ Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que esto se produzca.
- ☐ Que el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

Conflictos Colectivos

Procedimientos de solución de conflictos colectivos

La negociación colectiva

- ❑ Los Conflictos Colectivos que surgen en el ámbito laboral pueden resolverse por la vía judicial o por negociación, conciliación, mediación o arbitraje.
- ❑ El derecho de los trabajadores a la **negociación colectiva** se reconoce en la Constitución (art. 37.1 CE) y el Estatuto de los Trabajadores (art.4.1. c): *los trabajadores tienen derecho a negociar con la empresa sus condiciones de trabajo, a través de sus representantes.*
- ❑ El máximo exponente de la negociación colectiva es el **Convenio Colectivo**, un acuerdo libremente adoptado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, en el que se regulan las condiciones de trabajo, la productividad y la paz laboral.
- ❑ Para que la negociación colectiva se desarrolle satisfactoriamente, los sindicatos y las asociaciones empresariales firman **Acuerdos Marco**, donde se regulan las condiciones de dicha negociación.

Soluciones alternativas del conflicto colectivo

Existen dos medidas:

- Proceso administrativo de conflicto colectivo.
- Proceso especial de conflicto colectivo.

Soluciones alternativas del conflicto colectivo

■ Procedimiento administrativo:

- ✓ Para casos de creación, interpretación, modificación o supresión de una norma existente.
 - Iniciación: representantes de trabajadores o empresarios. Notificación a la Autoridad Laboral.
 - Desarrollo: 24 horas después se debe notificar a la otra parte y se convoca a reunión en 3 días.
 - Terminación: Actividad mediadora o conciliadora de la Administración; laudo arbitral; Sin acuerdo->Juzgado de lo Social.

Soluciones alternativas del conflicto colectivo

■ Proceso especial:

✓ Se acude a la vía Judicial:

- Iniciación: partes implicadas o la Autoridad Laboral que intervino en el procedimiento administrativo.
- Desarrollo: Si se inició por demanda, se intentará una conciliación ante el órgano competente (si se alcanza pacto, se termina). Si se inició de oficio o no hay acuerdo, se cita a las partes a celebrar el juicio en 5 días.
- Terminación: se dicta sentencia en 3 días, ejecutiva desde ese mismo momento. Si se inició de oficio, se notificará su conclusión y sentencia a la Autoridad Laboral.

Soluciones alternativas del conflicto colectivo

- Conciliación: el conciliador trata de aproximar a las partes para que lleguen a un acuerdo.
- Mediación: se propone una solución, que deciden si aceptan o no.
- Arbitraje: el árbitro dicta un laudo arbitral, que será de obligado cumplimiento.

Esquema resumen de la huelga

