

TEMA 06 – LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES. CONFLICTO Y TRABAJO EN EQUIPO

La representación colectiva

- FALTA ESQUEMA PROFESORA
- Delegados de personal
 - o Cuando tiene menos de 50 trabajadores

N.º de trabajadores	N.º de delegados de personal
De 6 a 10	Si los trabajadores deciden por mayoría tener 1 delegado de personal, podrán tenerlo de forma voluntaria (no es obligatorio).
De 11 a 30	Es obligatoria la presencia de 1 delegado de personal.
De 31 a 49	Habrán 3 delegados de personal.

- Comité de empresa
 - o Cuando tiene más de 50 trabajadores

Número de trabajadores	Número 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 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 1000	21 miembros	
De 1001 en adelante	2 miembros por cada 1000 trabajadores o fracción, hasta un máximo de 75	

- o Para evitar que se tomen represalias, se les conceden garantías (leer 2 veces):
 - Prioridad de permanencia
 - No ser despedido ni sancionado
 - Expediente contradictorio si son sancionados por faltas graves o muy graves
 - No ser discriminado en su promoción € o profesional
 - Libertad de expresión
 - Crédito de horas (retribuidas)
- o Competencias (leer 2 veces):
 - Recibir información sobre la situación € de la empresa
 - Recibir la copia básica de contratos y prórrogas
 - Emitir un informe antes de despidos, reducciones jornada, traslados...
 - Vigilar el cumplimiento de las normas
 - Participar en la gestión de obras sociales

- Colaborar con la dirección
- Informar
- La representación colectiva sindical
 - Asociaciones sin ánimo de lucro de trabajadores por cuenta ajena
 - Fin: conseguir el progreso € y social de sus miembros
 - A través del manteni- o mejora de sus condiciones de trabajo



Los conflictos colectivos

- ¿Qué es?
 - Enfrentan a un grupo de trabajadores con un empresario o grupo de empresarios
 - Por un interés que afecta a todo el colectivo de trabajadores
- Huelga
 - Derecho fundamental
 - Cese temporal de la prestación de servicios acordada por una colectividad de trabajadores
 - De 1 o varias empresas
 - Motivo: conflicto laboral
 - Incluye abandono del centro de trabajo por parte de los trabajadores
 - Huelgas ilícitas



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 las promuevan o sostengan.
- Las que 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 de aplicación estricta del reglamento.

- Los efectos de la huelga
 - El contrato de trabajo queda en suspenso
 - Se suspende la obligación de cotizar a la SS por ambas partes
 - El empresario no puede sustituir a los huelguistas
 - Los días de huelga no deben ser descontados de las vacaciones
- Cierre patronal
 - Suspensión colectiva del trabajo y el cierre del centro laboral por iniciativa del empresario
 - Se puede realizar en caso de huelga o cualquier otra irregularidad si:
 - Peligro notorio de violencia
 - Ocupación ilegal del centro de trabajo
 - Que el volumen de inasistencia o irregularidades impidan grave- el proceso normal de producción
 - Los efectos para los trabajadores son los mismos que los señalados para la huelga

Trabajo en equipo

- Modelo de gestión empresarial basado en la participación de los empleados para que compartan y alcancen un objetivo común
- Diferencia entre grupo y equipo
 - Equipo: tiene un objetivo común
 - Equipo: conocimiento y habilidades complementarias
- Ventajas del trabajo en equipo (leer 2 veces):
 - Exige directrices, objetivos y resultados claros
 - Integra diferentes formas de pensar y hacer
 - Permite realizar con éxito tareas complicadas
 - Mejora el clima laboral y las relaciones interpersonales
 - Incrementa la responsabilidad y la confianza mutua
 - Fomenta la comunicación activa y la retroalimentación
- Características de los equipos de trabajo (leer 2 veces):
 - No hay estructura jerárquica rígida

- El jefe coordina las tareas y coopera con sus colaboradores
 - Cada persona tiene un rol concreto
 - El éxito reside en la sinergia
- Comporta- (solo asertivo):



Conflicto y negociación

- Conflicto
 - Situación en donde 2o+ personas/grupos se enfrentan por intereses, necesidades, deseos o valores distintos e incompatibles
 - Se puede reducir o resolver mediante:

La **conciliación** pretende un acuerdo entre las partes, donde el conciliador ni resuelve ni propone una solución, sino que invita a las partes a hacerlo. La conciliación es obligatoria en muchos procesos laborales y se realiza en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) o servicio administrativo autonómico equivalente.



La **mediación** supone la intervención de un tercero imparcial, el mediador, que no resuelve el conflicto, sino que presenta informaciones y propuestas de solución, facilitando de esta manera que las partes puedan alcanzar un acuerdo. En los conflictos laborales colectivos, la mediación se realiza ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. El acuerdo se recoge por escrito y se presenta una copia a la Autoridad Laboral competente.



En el **arbitraje**, las partes en conflicto acuerdan voluntariamente someter sus controversias a la decisión de un tercero neutral y aceptan de antemano la solución que este dicte. El laudo arbitral es de obligado cumplimiento y se comunica al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y a la Autoridad Laboral.



- Negociación
 - o Sucesión de acciones que se desarrollan en un espacio de tiempo durante el cual las partes van modificando sus demandas hasta llegar a un compromiso aceptable para todos

Fase I. Planificación

Los negociadores, antes de las primeras conversaciones, deben concretar sus necesidades, objetivos, límites, peticiones iniciales y estrategias.

La **estrategia** es el **QUÉ** se hará, es decir, es un plan de acción para alcanzar los objetivos fijados.

Las acciones concretas dentro de la estrategia, enfocadas al corto plazo, se conocen como **tácticas**.

Al definir la estrategia hay que establecer unos límites en la negociación y no modificarlos durante el proceso negociador.

Zona de objetivos

Márgenes dentro de los que se espera cerrar el acuerdo. Se sitúa entre el objetivo mínimo y el máximo. En ella se encuentra el objetivo real, que es lo que razonablemente se puede conseguir.

Límite de salida

Es el máximo objetivo que se busca en la negociación. No conviene que se sitúe cerca del objetivo real, para poder realizar concesiones.

Límite de ruptura

Objetivo mínimo que se tiene que conseguir, porque de no alcanzarlo sería muy perjudicial para los intereses propios. Si se sobrepasa es mejor romper la negociación.

Es recomendable hacer previsiones de estos aspectos para la parte contraria, que, en caso de no cumplirse, deben estar preparados para adaptarse a los cambios.