



LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

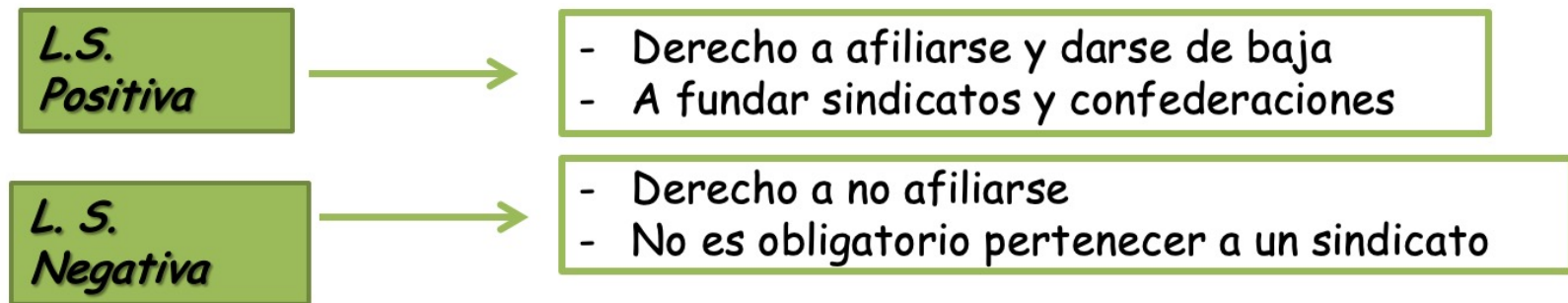
Lara Bendaña García

1. LA LIBERTAD SINDICAL:

—

Los sindicatos están reconocidos legalmente en España desde 1977, anteriormente se consideraban ilegal tanto pertenecer a ellos como crearlos. Con la Constitución de 1978 la libertad sindical pasa a ser un derecho fundamental de todos los ciudadanos.

La libertad sindical tiene dos vertientes: la libertad sindical positiva y la libertad sindical negativa.



Ya que existe libertad sindical positiva y negativa, a la hora de representar a los compañeros de trabajo en la empresa no es obligatorio pertenecer a un sindicato y que el sindicato se elija, sino que se permite que los trabajadores voten directamente a los representantes, forme parte o no del sindicato. Por eso es por lo que existen dos modelos de representar a los trabajadores.

Modelos de participación

```
graph LR; A[Modelos de participación] --> B[REPRESENTACIÓN UNITARIA]; A --> C[REPRESENTACIÓN SINDICAL];
```

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

Los representación unitaria está formada por los representantes que son elegidos directamente por los trabajadores a través de unas elecciones; que se realizan cada 4 años.

El proceso de elección de representantes:

Los trabajadores eligen a sus representantes en las elecciones sindicales celebradas en su lugar de trabajo y durante la jornada laboral, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto, presencial o por correo.

¿Quién puede participar en las elecciones sindicales?

- **Electores o votantes:** los trabajadores mayores de 16 años con una antigüedad mínima en la empresa de 1 mes.
- **Elegibles o candidatos:** trabajadores mayores de edad con una antigüedad mínima de 6 meses; o lo que establezca el convenio colectivo, sin que pueda ser nunca inferior a 3 meses.

La mesa electoral contará con el presidente que será el trabajador con mayor antigüedad en la empresa, el vocal que será el trabajador de mayor edad y el secretario que será el de menor edad.

En la elección de delegados, cada elector votará a un número máximo de candidatos equivalente al número de puestos a cubrir. Resultará elegido el que obtenga más votos. Si hubiera empate, se elegirá el de mayor antigüedad en la empresa.

En la elección del comité se votará a alguna de las listas correspondientes al colegio electoral, y los resultados se atribuirán en función del número de trabajadores de cada colegio electoral. Para elegir comité el censo de electores y elegibles se dividirá en dos colegios electorales (o más si lo permite el convenio colectivo) según las categorías profesionales:

- Técnicos administrativos.
- Especialistas y no cualificados.

2.2. Los delegados de personal y el comité de empresa

Los delegados de personal y el comité de empresas

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

Delegados de personal

6- 10 trbjs.	1 delegado vol
11-30 trbjs.	1 delegado
31- 49 trbjs.	3 delegados

Comité de empresa

Trbjs.	Miembros
50-100	5
101-250	9
251-500	13
501-750	17
751-1000	21
>1000	2 más por cada 1000 o fracción (máx. 75)

2.2. 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.

Otros
Comités

2.3. Competencias y garantías:

Los representantes de los trabajadores tienen unas competencias que realizar, y unas garantías para facilitar su ejecución y asegurar su continuidad.

Competencias de los delegados sindicales:

- Obtener información económica, laboral y en materia de igualdad.
- Emitir informes ante determinadas decisiones.
- Vigilar y controlar los acuerdos con el empresario.
- Participar en obras sociales para los trabajadores y familiares.
- Colaborar con la empresa e informar a sus representados.

Garantías de los delegados sindicales:

- Prioridad de permanencia en la empresa ante suspensiones, extinciones o modificaciones.
- No ser discriminados por expresar su opinión o distribuir información.
- Disponer de un tiempo retribuido para desarrollar sus funciones.
- No ser sancionados ni despedidos por acciones en el ejercicio de su cargo durante su mandato, ni en el año siguiente desde que su mandato termina.
- Abrir un expediente contradictorio si son sancionados por faltas graves o muy graves. En estos expedientes se da audiencia previa al interesado y el resto de representantes.

3. Los sindicatos:

—

Los sindicatos son asociaciones de trabajadores para la defensa y promoción de los intereses que les sean propios para mejorar las condiciones de trabajo.

3.1. La organización de los sindicatos

La organización interna de los sindicatos ha de ser democrática. Los sindicatos tienen libertad para elaborar sus propios estatutos y órganos de gobierno, para elegir a sus representantes y organizar su programa de acción sindical, así como para gestionar los bienes que le sean propios.

Los sindicatos se financian a través de dos vías principales: las cuotas de los afiliados y las ayudas y subvenciones públicas que reciben.

Pertenencia al sindicato	No pueden pertenecer
<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).

○ 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



3.2. La participación de los sindicatos en la empresa:

La participación de los sindicatos en las empresas se lleva a cabo a través de los delegados sindicales y las secciones sindicales.

A) Las secciones sindicales:

Las secciones sindicales son todos los afiliados a un sindicato dentro de una misma empresa.

Las secciones sindicales que formen parte de los sindicatos más representativos o de los sindicatos que tienen algún representante en el comité de empresa, tienen unos derechos añadidos:

- Un tablón de anuncios en la empresa.
- Local para sus actividades, empresas de más de 250 trabajadores.
- Negociar convenios colectivos.

Derechos trabajadores afiliados

- Distribuir información
- Recibir información
- Reuniones
- Recaudar cuotas

Derechos secciones sindicales

- Presentarse elecciones
- Convocar huelgas
- Plantear un conflicto colectivo

B) Los delegados sindicales:

Los delegados sindicales son los representantes del sindicato dentro de la empresa. Son elegidos por los afiliados al sindicato y representan solamente a estos. Tienen derecho a asistir a la reuniones del comité de empresa con voz pero no tienen voto.

Requisitos para que un sindicato tenga delegados sindicales en la empresa:

- Solamente para centros de trabajo por los menos con 250 trabajadores.
- Su sindicatos debe obtener al menos un representante en el comité de empresa.

¿Cuántos delegados sindicales puede haber?

Sindicato con menos del 10% de votos	1 delegado sindical por cada sindicato
Sindicato que tiene al menos el 10% de los votos	Según tamaño del centro
Entre 250-750 trabajadores	1 delegado sindical por cada sindicato
Entre 750-2000 trabajadores	2 delegados sindical por cada sindicato
Entre 2000-5000 trabajadores	3 delegados sindical por cada sindicato
Más de 5000 trabajadores	4 delegados sindical por cada sindicato

4. El Convenio Colectivo

—

La negociación colectiva es el instrumento mediante el cual los empresarios y las personas trabajadoras, a través de sus representantes, regulan las condiciones de trabajo.

Su principal manifestación es el convenio colectivo, que es un acuerdo suscrito a los representantes en ambas partes para fijar las condiciones de trabajo y las normas de convivencia laboral en las empresas.

Cuestiones que regulan los convenios (entre otras):

Las modalidades de contratación

El periodo de prueba

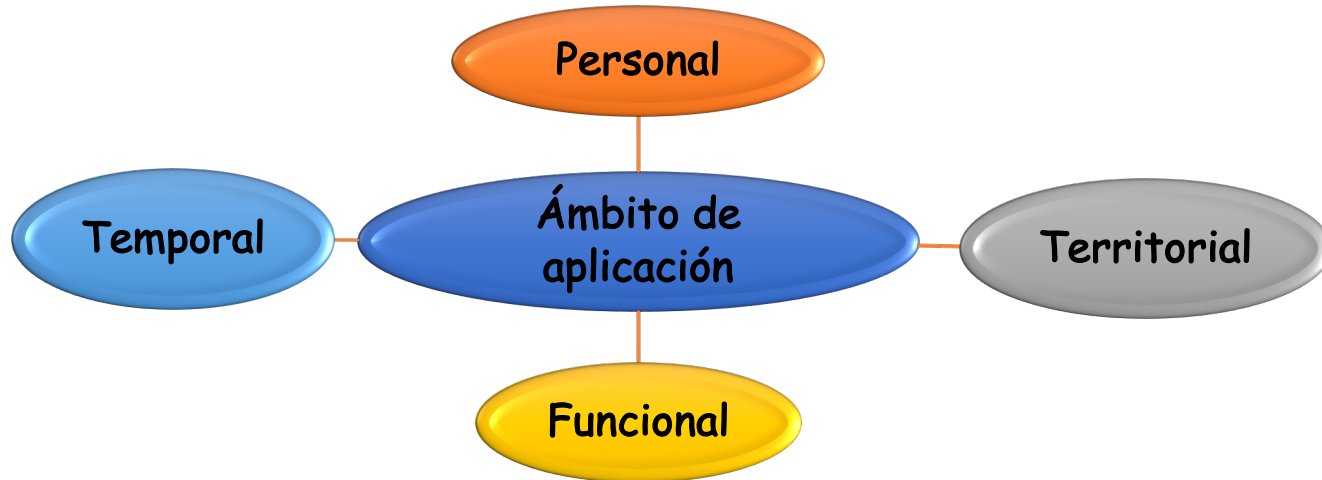
La jornada, los permisos y las vacaciones

Las retribuciones (tablas salariales)

Los planes de igualdad

El régimen disciplinario

Los convenios colectivos son vinculantes para todos los empleadores y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; las condiciones pactadas no pueden modificarse por contrato individual de trabajo salvo para mejorarlas.



Ámbito personal: convenios para determinadas categorías profesionales que asignan su propio convenio.

Ámbito territorial: para el territorio en el que se aplica; estatal, comunidad autónoma, provincia, local.

Ámbito funcional: sector económico donde se aplica.

Ámbito temporal: solo por los años que se pacta en el convenio. Lo habitual es que se pacten para 2-4 años.

5. El conflicto laboral

—

El conflicto laboral es aquel en el que surge una discrepancia entre trabajadores y empresarios sobre aspectos de la relación laboral, cuyo normal desarrollo se ve alterado.

5.1. Tipos de conflicto laboral

—

Los conflictos laborales pueden clasificarse según el número de trabajadores afectados y la causa de la discrepancia.

a) Según los trabajadores afectados:

- **Conflicto individual:** la controversia afecta a un trabajador y a su empresario. La solución del conflicto solo afectará a ese trabajador.
- **Conflicto plural:** se suman las controversias de varios trabajadores con el empresario, y su solución afectará a esos trabajadores concretos.

- **Conflinto colectivo:** un colectivo genérico de trabajadores discrepa con el empresario, y su solución afectará a los trabajadores de ese colectivo.

b) Según el tema de controversia:

- **Jurídico, de interpretación o de aplicación:** se discute la interpretación o la falta de aplicación de una norma.
- **Económico, de intereses o de relación:** se discute la propia situación normativa, reclamando la creación de una norma que regule una situación nueva o modifique el contenidos de la existente.

No consideremos laborales los conflictos que no sean entre empresarios y trabajadores ni los que versen sobre materias extralaborales.

5.2. La huelga:

—

Es un derecho fundamental de la Constitución. Para que sea legal debe ser laboral, directa, no altere el convenio en vigor 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 no altere convenio en vigor

- 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

Huelgas no abusivas

- Huelgas abusivas → ilegales
 - Rotatorias: los trabajadores se alternan sucesivamente por sectores, por lo que paralizan el trabajo de los demás
 - Estratégicas: los trabajadores cesan en puestos estratégicos e impiden el trabajo de los demás
 - De celo: se trabaja minuciosamente para retardar el trabajo
 - A la japonesa: se produce un exceso de producto para que supongan un gasto al tener que tenerlo en el almacén

Convocatoria 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)

Consecuencia de la huelga

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

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

IMPORTANTE: LOS
SERVICIOS MÍNIMO
DEBEN ESTAR
GARANTIZADOS

5.3. El cierre de la patronal

Es una medida utilizada por la empresa que consiste en cerrar el centro de trabajo para impedir el acceso de los trabajadores.

Causas legales para el cierre:

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

La empresa debe comunicarlo en un plazo de 12 horas a la Autoridad laboral.

Las consecuencias son que la empresa no paga los salarios a los trabajadores huelguistas y no huelguistas.

5.4. La solución extrajudicial a los conflictos:

Para intentar no llegar a los juzgados o a la huelga, los sindicatos y los empresarios pactaron la posibilidad extrajudicial.

Las opciones que ofrecen las partes son:

- **Conciliación:** se acuerda a un conciliador para intentar que las partes lleguen a un acuerdo.
- **Mediación:** el mediador intenta que ambas partes lleguen a un acuerdo que pueda satisfacer a ambas partes, dando soluciones y generando un contexto de acuerdo.
- **Arbitraje:** Ambas partes aceptan acudir a un árbitro, el cual formará una decisión que será obligatoria para las dos partes.

6. El 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 de 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