

UNIDAD 10: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

EJERCICIOS

EJERCICIO 1

En una empresa de 24 trabajadores se van a celebrar elecciones para elegir a los representantes de los trabajadores. Como es la primera vez que se celebran es posible que la empresa no haya indicado bien las normas para la votación por lo que debes valorar si estas han sido correctas o no y porqué.

a) La edad para presentarse a candidato es de 17 años.

No es correcto. Los candidatos deben ser mayores de 18 años y tener una antigüedad en la empresa de al menos 6 meses.

b) Pueden votar y ser elegidos los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de al menos 3 meses.

Sí es correcto (siempre que sean mayores de 16 años), ya que el mínimo es 1 mes de antigüedad.

c) La mesa electoral estará formada por un presidente (el de más edad) y dos vocales (el más antiguo y el más nuevo de la empresa).

No es correcto. El presidente debe ser el trabajador más antiguo y los dos vocales deben ser el trabajador más mayor y el trabajador más joven en edad.

d) Habrá dos mesas electorales por orden alfabético y divididas por la L.

No es correcta. La empresa es de menos de 50 trabajadores, por lo que habrá sólo un colegio electoral. Tiene que haber una mesa electoral por cada 250 trabajadores o fracción por cada uno de los colegios electorales, y como ya se establecido que en este caso sólo hay un colegio electoral, habrá una sola mesa electotral para los 24 trabajadores.

e) Las candidadturas independientes necesitan presentar un aval de firmas del 51% de la plantilla, o sea, 13 firmas.

No es correcto. Al tratarse de una empresa de entre 11 y 30 trabajadores, hay un sólo puesto de delegado de personal. Las candidaturas independientes deben presentar un aval de firmas del triple de puestos a ocupar, por lo tanto necesitará 3 firmas.

f) Cada elector podrá dar su voto a 3 candidatos.

Sí es correcta. Las empresas de menos de 50 trabajadores escogen delegados de personal, estos se eligen mediante una lista cerrada donde se rellenan de 1 a 3 casillas de la lista. Por lo tanto cada elector podrá dar su voto hasta a 3 candidatos.

EJERCICIO 2

En una empresa de 520 trabajadores se van a celebrar elecciones a representantes. En la plantilla hay 450 operarios en el taller y 70 trabajadores en las oficinas.

a) ¿Hay delegados de personal o miembros del comité? ¿Cuántos?

Al ser una empresa de más de 50 trabajadores miembros del comité. De 501 a 750 trabajadores hay 17 miembros del comité.

b) ¿Cuántos colegios electorales hay?

Hay dos colegios electorales ya que hay al menos 50 trabajadores.

c) ¿Cuántas mesas electorales habrá para votar?

Habrán 3 mesas electorales. Un colegio será para los operarios y otro para los trabajadores de las oficinas. Como los trabajadores de las oficinas son menos de 250 tendrán una sola mesa electoral. Por otro lado los operarios, al ser 450, hay que dividirlos en mesas electorales de no más de 250, lo que da un resultado de dos mesas electorales para 225 trabajadores cada una.

d) ¿Se utiliza la lista abierta o la lista cerrada?

Se utiliza lista cerrada ya que se escoge el comité de empresa.

e) ¿Cuántos avales necesita para presentarse los independientes?

Como hay 17 puestos a ocupar, cada candidatura independiente necesitará las firmas de 51 trabajadores (17x3).

f) Si una candidatura tiene menos del 5% de votos, ¿qué sucede?

No tiene representantes y sus votos son anulados.

EJERCICIO 3

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? ¿por qué?

Al estar en la misma provincia y sumar un total de 55 trabajadores (más de 50), se crea un comité de trabajo conjunto para los tres centros.

b) ¿Cuántos miembros del comité tiene la segunda empresa?

Las empresas de más de 1000 trabajadores suman miembros de 2 en 2 a 21 por cada 1000 o fracción (hasta un máximo de 75 miembros). La segunda empresa al tener 1200 trabajadores, suma 2 miembros más a 21, por lo tanto tendrá 23.

c) ¿Qué representantes tiene la tercera empresa y en qué número?

Al tener menos de 50 trabajadores tendrá delegados de personal y estando en la horquilla de 31 a 49 trabajadores, estos delegados serán 3.

EJERCICIO 4

Una empresa despide a Raquel, una miembro del comité por falta muy grave, le entrega la carta y le dice que mañana no vuelva. Por otro lado va a realizar un ERE para despedir a 80 trabajadores, siendo los miembros del comité los primeros en ser despedidos de la lista.

a) ¿Ha seguido el procedimiento correcto con Raquel?

No. Raquel tiene que ser escuchada primero junto con el resto de representantes, para expresar su versión de los hechos. Como la empresa no lo ha hecho el despido es nulo.

b) Si la empresa hubiese actuado correctamente, pero el juzgado dicta que el despido ha sido improcedente, ¿qué ocurriría en este caso?

Raquel decidiría si cobra la indemnización o es readmitida.

c) ¿Ha actuado correctamente la empresa en el ERE?

No. Los miembros del comité tienen prioridad de permanencia. No pueden ser los primeros en ser despedidos.

EJERCICIO 5

Señala para las siguientes empresas qué crédito horario tienen los representantes:

a) Un centro de 30 trabajadores.

15 horas al mes

b) Un centro de 550 trabajadores.

35 horas al mes

c) Un centro de 251 trabajadores.

30 horas al mes

d) Si la jornada mensual es de 180 horas y el convenio permite la posibilidad de acumular las horas, ¿en qué empresas existe la figura del liberado sindical?

- En la primera no existe, ya que sólo tienen un delegado de personal por lo que el acumulado serán esas 15 horas al mes.

- En la segunda sí que existe. Tiene un comité de 17 miembros con 35 horas cada uno, dando un total de 595 horas. Si las acumulan para distribuir las entre miembros que sólo ejerzan esas funciones en su jornada de 180 horas mensuales, puede haber hasta 3 liberados sindicales.

- En la tercera sí existe. Tiene un comité de 13 miembros con 30 horas cada uno, dando un total de 390 horas. Si las acumulan para distribuir las entre miembros que sólo ejerzan esas funciones en su jornada de 180 horas mensuales, puede haber hasta 2 liberados sindicales.

EJERCICIO 6

Varios amigos quieren afiliarse a un sindicato. Alfonso está contratado como carpintero en una pequeña empresa, Saúl está parado desde hace varios años y Lorenzo se acaba de jubilar hace unos meses. Quisieran saber si realmente pueden afiliarse los 3 o si hay alguno que no lo pueda hacer.

a) ¿Puede Alfonso afiliarse a un sindicato? ¿Por qué?

Sí, porque es trabajador por cuenta ajena.

b) Saúl que está parado, ¿puede afiliarse? ¿Por qué?

Sí, porque está parado.

c) Y Lorenzo que acaba de jubilarse, ¿puede afiliarse?

Sí, porque está jubilado.

EJERCICIO 7

Los 3 amigos anteriores conocen a Lucía, una empresaria autónoma que trabaja ella sola en una pequeña tienda que ha montado. La quieren convencer que se afilie también al sindicato, pero ella dice que no, que es empresaria y no puede. Por otro lado, debaten un tiempo sobre cuáles son los sindicatos más importantes que hay en España y con qué empresarios suelen negociar.

a) ¿Puede Lucía afiliarse a un sindicato? ¿Por qué?

Sí, porque aunque es autónoma no tiene trabajadores contratados.

b) ¿Cuáles son los dos sindicatos más representativos que hay en España?

UGT y COO

c) ¿Con qué asociaciones empresarias suelen negociar?

CEOE y CEPYME

EJERCICIO 8

Indica cuáles de los siguientes sindicatos pueden tener delegados sindicales y cuántos:

a) Sindicato W, obtiene el 16% de votos y tiene 2 representantes en el comité. La empresa tiene 600 trabajadores.

Puede tener delegados sindicales ya que la empresa tiene más de 250 trabajadores y tiene más de un representante en el comité.

Tendrá 2 delegados sindicales.

b) Sindicato X, obtiene el 55% de los votos y tiene 3 representantes en el comité. La empresa tiene 1200 trabajadores.

Puede tener delegados sindicales ya que la empresa tiene más de 250 trabajadores y tiene más de un representante en el comité.

Tendrá 3 delegados sindicales.

c) Sindicato Y, ha obtenido el 99% de los votos y tiene 8 representantes en el comité. La empresa tiene 240 trabajadores.

No puede tener delegados sindicales ya que la empresa tiene menos de 250 trabajadores.

d) Sindicato Z, ha obtenido el 10% de los votos y no tienen ningún representante en el comité. La empresa tiene 350 trabajadores.

No puede tener delegados sindicales ya que no tiene ningún representante en el comité.

EJERCICIO 9

En el sector de industria textil se están produciendo numerosas huelgas por la situación de crisis en la que vive. Señala si las siguientes huelgas son legales o ilegales y porqué.

Las siguientes empresas han llevado a cabo una huelga alegando distintos motivos:

1) Macrotelas, SA, los trabajadores se han puesto en huelga para cambiar los salarios del convenio que hay firmados hasta el 2020.

Es ilegal. La huelga pretende alterar el convenio en vigor que ha sido pactado.

2) Sensatextil, SL, sus trabajadores acuden a la huelga en solidaridad con la empresa Macrotelas, SA.

Es ilegal. Las huelgas tienen que ser directas, están prohibidas las huelgas de solidaridad.

3) Ropatex, SA, los trabajadores van a ir turnándose una semana de huelga por departamento, así sólo dejan de cobrar una semana al mes y la empresa no funciona.

Es ilegal. Se trata de una huelga abusiva rotatoria que paraliza el trabajo de los demás.

4) Ropalaboral, SA, los trabajadores creen que la culpa de que el sector esté así la tiene el Gobierno, por lo que hacen huelga para que el Gobierno dimita y convoque elecciones.

Es legal. Es una huelga laboral ya que no se trata de una huelga estrictamente política ya que va contra los poderes públicos por las consecuencias económicas, sociales y laborales que ocasionan sus acciones.

5) Innovatextil, SA, los trabajadores del departamento de I+D dejan de trabajar y sacar nuevos productos, por lo que el resto de la empresa se paraliza.

Es ilegal. Es una huelga abusiva estratégica que impide trabajar al resto de la empresa.

6) Fabricaratope, SL, los trabajadores han decidido que van a trabajar en lugar de a tope, de forma minuciosa para que todo salga perfecto, revisando una y otra vez los productos para que salga todo correctamente.

Es ilegal. Es una huelga abusiva de celo que realentiza el trabajo.

EJERCICIO 10

50 trabajadores de una empresa, con una plantilla de 200, deciden en una reunión que van a convocar una huelga, de manera que todos los trabajadores les sigan al día siguiente y se aplique de forma inmediata sin esperárselo la empresa. Para ello se colocarán a la entrada de la puerta de la

empresa a las 8h y entregarán panfletos e intentarán persuadir de forma pacífica que no entre nadie a trabajar.

a) ¿Pueden convocar los 50 trabajadores directamente una huelga? ¿Qué es lo que pueden hacer?

No. Al ser el 25% de la plantilla pueden solicitar la votación.

b) ¿Por cuánto debe ser aprobado en la votación? ¿Es a mano alzada?

La votación debe ser aprobada por mayoría simple. No es a mano alzada, es secreta.

c) ¿Se debe preavisar a alguien? ¿Con cuántos días?

Se debe preavisar a la empresa y a la Autoridad Laboral con 5 días de antelación (10 días en servicios públicos).

d) Se les indica que deben constituir un comité de huelga, ¿cuál es su función?

Resolver el conflicto y garantizar los servicios de seguridad y vigilancia, de manera que se certifique la seguridad de las personas y de las instalaciones así como la posibilidad de continuar con la actividad una vez finalizada la huelga.

e) ¿Crees que la medida de las 8h es un piquete informativo?

Sí, puesto que dan información y publicidad de la huelga intentando persuadir de forma pacífica.

f) ¿Se le descontará algo de la nómina si van a la huelga?

Sí. No cobrarán salario por los días de huelga, también se les descuenta la parte proporcional de los descansos semanales y las pagas extraordinarias. La empresa tampoco cotizará a la seguridad social durante la huelga.

Calcula el descuento concreto de un día de huelga si:

a) el salario día son 40€,

b) la paga extra de 6 meses son 1200€,

c) tienen 2 días de descanso semanal pagados por cada 5 días trabajados, por lo que al sólo trabajar 4 días su descanso será de 1,6 días en lugar de 2 días, debiendo devolver 0,4 días de salario.

Cálculo del equivalente de días:

5 días \implies 2 días de descanso

1 día \implies x días de descansos

$x = 1 \cdot 2 / 5 = 0,4$ días de descanso que hay que descontar por día

Día de huelga = día + fracción proporcional de descanso = $1 + 0,4 = 1,4$

Cálculo de las precepciones salariales:

Percepciones salariales diarias = salario + paga extra prorrateada = $40 + (1200 \cdot 2) / 365 = 46,58$ €

Cálculo del descuento concreto de un día de huelga:

$1,4 \cdot 46,58 = 65,21$ €

EJERCICIO 11

Unos trabajadores convocan una huelga durante una semana de forma rotatoria impidiendo que el resto de la fábrica funcione. La consecuencia es que el resto de operarios no pueden trabajar, pues siempre falta alguna sección. La empresa decide, para no gastar salarios, realizar el cierre patronal, y lo comunica a la Autoridad Laboral en 5 horas.

a) ¿Cómo se califica la huelga? ¿Por qué?

Es una huelga ilegal abusiva rotatoria ya que los trabajadores se alternan sucesivamente por sectores o departamentos de manera que paralizan el trabajo de los demás.

b) ¿Tiene motivos la empresa para realizar el cierre patronal de la empresa?

Sí, ya que la huelga es abusiva.

c) ¿Qué consecuencias conlleva para los trabajadores?

La empresa no pagará los salarios ni a los trabajadores huelguistas ni a los no huelguistas.

EJERCICIO 12

Un empresario observa que los trabajadores que estaban en huelga están manifestándose con pancartas en el exterior de la fábrica. Ante el temor de que entren y lo destruyan todo decide realizar un cierre patronal de 3 días, por lo que los trabajadores que sí que están trabajando deben salir de la empresa y posteriormente no cobrarán el salario correspondiente a esos días.

a) ¿Tiene motivos para el cierre patronal? ¿Por qué?

No tiene motivos porque de momento no existe una ocupación violenta de los locales ni se ha indicado que la huelga sea abusiva.

b) ¿Ha seguido la empresa el procedimiento adecuado? ¿Por qué?

No, porque no existe ninguna causa legal para llevar a cabo el cierre patronal además tampoco ha avisado a la Autoridad Laboral en el plazo de 12 horas.

c) ¿Qué consecuencias conlleva?

Al llevar a cabo el cierre patronal, la empresa no paga los salarios de ninguno de los trabajadores (huelguistas y no huelguistas), pero si el cierre es declarado ilegal, la suspensión de los contratos quedará sin efecto y los trabajadores tendrán derecho a percibir las cantidades dejadas de abonar por el empresario durante ese periodo.

EJERCICIO 13

Los 300 trabajadores de una empresa se están planteando realizar una reunión. Lo que no saben es si pueden hacerla en los propios locales de la empresa, si la convocan ellos mismos y cómo funciona.

a) ¿Debe permitir la empresa que se reúnan los trabajadores en la propia empresa?

Sí, la empresa está obligada a facilitar el lugar de reunión si las condiciones lo permiten.

b) ¿Quiénes pueden acudir?

Todos los trabajadores fuera del horario de trabajo.

c) ¿Cuántos trabajadores de la plantilla la podrían convocar?

De un 33% de la plantilla en adelante. En este caso con 99 trabajadores sería suficiente.

d) ¿Quiénes presiden la reunión?

Los representantes de los trabajadores.

e) ¿Con qué antelación hay que avisar a la empresa?

Con 48 horas de antelación.

f) Si quisieran realizar otra reunión, ¿cuánto deben esperar?

Dos meses, a no ser que sea para informar sobre la negociación de un convenio colectivo.

TEST FINAL

A) LA LIBERTAD SINDICAL Y LOS SINDICATOS

1. La libertad sindical:

a) Es un derecho que existe desde 1975 que existe la democracia.

✓ b) Puede ser positiva, como el derecho a afiliarse a un sindicato.

c) Puede ser negativa, como el derecho a no presentarse a las elecciones sindicales.

2. Indica qué afirmación es correcta:

✓ a) La representación unitaria son los trabajadores elegidos por los propios compañeros para que les representen en la empresa.

b) La representación sindical son los delegados sindicales elegidos por los propios compañeros en las elecciones en la empresa.

c) La representación unitaria la forma el comité de empresa y los delegados sindicales.

d) Ninguna es cierta.

3. No pueden afiliarse a un sindicato:

a) Los trabajadores por cuenta ajena.

b) Los trabajadores por cuenta propia.

✓ c) Los jueces, magistrados y fiscales.

d) La policía.

4. Para que una empresa tenga delegados sindicales:

a) Los trabajadores de la empresa deben votarlos en las elecciones.

✓ b) La empresa debe tener al menos 250 trabajadores.

c) Su sindicato debe tener al menos dos representantes en el comité de empresa.

B) LA REPRESENTACIÓN UNITARIA

5. En las elecciones a representantes en la empresa:

- ✓ a) La mesa electoral la forman el presidente, que es el más antiguo, y dos vocales, el de mayor y menor edad del centro.
- b) Se pueden presentar todos los trabajadores.
- c) Se formará un único colegio electoral, con independencia del tamaño de la plantilla.

6. En un centro de trabajo con 300 trabajadores:

- a) Se elegirán 13 delegados de personal.
- ✓ b) Se elegirán 13 miembros del comité de empresa.
- c) Se elegirán 13 miembros del comité intercentros.

7. Los representantes de los trabajadores gozan de alguna de las siguientes garantías:

- a) Si el despido es improcedente, el representante siempre vuelve a trabajar y se readmite, además de cobrar los salarios de tramitación.
- b) Nunca pueden ser despedidos, siempre están fijos en la empresa.
- ✓ c) Si hay un despido por colectivo por causas económicas, los últimos que se van son ellos.
- d) Se convierten en liberados sindicales automáticamente y no van a trabajar a la empresa, ejerciendo únicamente funciones sindicales.

C) EL CONVENIO COLECTIVO

8. Una modificación que ha habido en los convenios colectivos con la reforma laboral es que:

- ✓ a) Los convenios de empresa tendrán preferencia sobre los convenios superiores (como los del sector) en algunas materias.
- b) Una empresa puede modificar las condiciones del convenio voluntariamente sin motivo alguno.
- c) Cuando finaliza un convenio ahora se prorroga automáticamente año a ñano, en espera de que exista otro nuevo convenio.
- d) Ninguna es cierta.

9. Los convenios de empresa pueden modificar el convenio de sector en la siguiente materia:

- a) Cuantía del salario base y complementos salariales.
- b) Las medidas para favorecer la conciliación laboral y familiar, como maternidad, paternidad, lactancia, excedencias, etc.
- c) La palmificación anula de las vacaciones.
- ✓ d) Todas son materias modificables por el convenio de empresa.

D) LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

10. La diferencia entre conflicto jurídico y de intereses es que:

- ✓ a) En el conflicto jurídico se interpreta una norma por los Juzgados de lo social, y el conflicto de intereses se quiere revisar una norma que ya existe.

- b) El conflicto jurídico son las huelgas y el de intereses son las manifestaciones y encierros de los trabajadores.
- c) Ninguna es cierta.

11. No es una huelga abusiva:

- a) Una huelga rotatoria, donde se turnan por sectores.
- b) Una huelga estratégica, donde se cesan en puestos clave.
- ✓ c) Una huelga a la japonesa, donde se trabaja la mitad de la jornada.

12. Puede convocar una huelga:

- a) Cualquier trabajador con que esté afiliado a un sindicato.
- b) Los sindicatos que estén implantados en ese ámbito o el comité de empresa.
- c) Directamente los trabajadores por mayoría de votación secreta.
- ✓ d) La b) y la c) son ciertas.

13. Para convocar correctamente la huelga:

- a) Hace falta comunicárselo a la empresa con una semana de antelación.
- ✓ b) Si es un servicio público hay que comunicarlo a la Autoridad Laboral con 10 días.
- c) El comité puede comunicárselo a la empresa en 48 horas.
- d) Los Acuerdos Extrajudiciales de Solución de Conflictos no pueden exigir ningún requisito añadido.

14. Los trabajadores que vayan a una huelga:

- a) No cobrarán salario por los días no trabajados.
- b) No cobrarán la parte proporcional de descansos semanales y festivos, y de pagas extras, por los días no trabajados.
- ✓ c) Las dos son ciertas.

15. El cierre patronal:

- a) Consiste en que la empresa cierra el centro de trabajo por causas económicas para no seguir perdiendo dinero.
- b) Consiste en cerrar el centro de trabajo para impedir el acceso a los trabajadores cuando exista una ocupación de locales de forma violenta o se convoque una huelga abusiva que impida continuar con el trabajo.
- c) Consiste en cerrar el centro de trabajo para no pagar salarios a los huelguistas.
- ✓ d) La b) y la c) son ciertas.

16. La diferencia entre mediación y arbitraje es:

- a) El mediador intenta que las partes lleguen a un acuerdo y al árbitro ofrece posibles soluciones.
- b) El mediador intenta que las partes lleguen a un acuerdo aportando soluciones y el árbitro no las aporta.
- ✓ c) El mediador intenta que las partes lleguen a un acuerdo aportando soluciones y el árbitro toma una decisión que es obligatoria para ambas partes.

E) EL DERECHO DE REUNIÓN

17. Es cierto que en el derecho de reunión:

- ✓ a) Se debe comunicar a la empresa con 48 horas de antelación.
- b) Los que acudan deben estar en horario de trabajo de su turno.