

Las relaciones colectivas de trabajo.

Caso práctico



Mónica: —Buenos días Eva, llevo toda la semana esperando que llegue este día. Esta noche es la gran final, pero todavía tengo trabajo que hacer para entregar mañana. Estoy con la unidad que trata sobre las **relaciones laborales colectivas** y tengo que ver una par de películas sobre el origen del sindicalismo y la huelga. Esta tarde empezaré con "Germinal". ¡Menos mal que todavía tengo tiempo de ver la "pell" antes de que empiece al partido! ¿Tú qué tal lo llevas? **Eva:** —Yo bastante bien, me he quedado un par de noches terminando las tareas, ¡ya sabes, con los niños y el trabajo hay que sacar el tiempo de debajo de las piedras! Además, ya sabes que este tema me interesa muchísimo. La empresa donde trabajo como grabadora de datos, tiene tres centros de trabajo en Madrid, y hay bastante jaleo desde que nuestro jefe **Pablo** se jubiló. Ya sabes que en nuestro

departamento ha entrado **Clara**, la nueva jefa que ha establecido un nuevo sistema en la organización del trabajo, basado en el trabajo en equipo y en el rendimiento por objetivos, pero en el centro de trabajo "Zona Sur", donde está el departamento de telemarketing, están fatal porque la nueva política de la empresa consiste en contratar a los trabajadores a través de empresas de trabajo temporal o de subcontratas, y algunos compañeros hablan de apuntarse a un sindicato y de hacer huelga. **Mónica:** —No sabía que la situación estuviera tan tensa. De todas formas habla con **Juan**, ya sabes.... ¡A Juan siempre le ha gustado mucho defender los intereses de sus compañeros! ¡Es un poco peleón!, y además, no sé qué me contó el otro día sobre la negociación de un nuevo convenio colectivo en su curro. Ya seguiremos en contacto.

Reflexiona

Como vimos en la Unidad de Trabajo 3, el **Derecho del Trabajo** se ocupa tanto de las normas que regulan el trabajo asalariado como el sistema de relaciones laborales colectivas. Podemos distinguir:

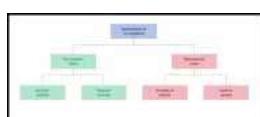
- un **Derecho del Trabajo individual**, que aborda las normas sobre la relación individual del trabajo y sobre el contrato que la origina.
- un **Derecho del Trabajo colectivo**, que se refiere a las normas que regulan la organización y acción de los representantes de los trabajadores y de la empresa y que hacen posible tanto la negociación colectiva como la posibilidad de que se puedan adoptar medidas de conflicto colectivo.

Pero la **acción colectiva de los trabajadores y de los empresarios** no sólo se da en el ámbito de la empresa, sino que participa en la elaboración de la política económica y social del Estado principalmente a través del Diálogo social, sobre todo a través de la **formula de la legislación negociada**, mediante la cual los **sindicatos y organizaciones empresariales** negocian el contenido de una ley y el contenido lo hace suyo el Parlamento (para promulgar una ley) o el Gobierno (si se ha negociado un Real Decreto) o mediante la **formula del pacto social**, que se trata de acuerdos tripartitos negociados directamente por el **Gobierno, los Sindicatos y las asociaciones empresariales**, comprometiéndose todos ellos.

Los trabajadores pueden elegir democráticamente a otros trabajadores que los representen en defensa de sus intereses ante el empresario y pueden agruparse en organizaciones sindicales.

¿Quiénes son los representantes de los trabajadores y de los empresarios en un centro de trabajo o en una empresa? La **participación de los trabajadores en la empresa** se puede articular de dos formas:

- **Representación unitaria:** Se lleva a cabo a través de los delegados de personal y el comité de empresa, que son **los trabajadores elegidos por sus compañeros**, que representan a toda la plantilla, independientemente de su afiliación o no a un sindicato.
- **Representación sindical:** los trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato pueden asumir la representación del mismo y crear dentro de una empresa las secciones sindicales de cada sindicato, pudiendo existir dentro de éstas los delegados sindicales. Mientras que los **empresarios se organizan en asociaciones empresariales** para la defensa de sus intereses.



1.- La representación sindical.

Caso práctico



Los ánimos dentro **ANARES S.L.** donde trabaja **Eva** están bastante caldeados, especialmente en el departamento de telemarketing. Esta mañana la ha llamado su amiga **Laura** que trabaja en ese departamento y le ha contado que desde que los trabajadores son contratados a través de empresas de trabajo temporal existe una gran rotación en los puestos de trabajo, el nivel de tensión es mayor, el sueldo es bajo y falta formación. Se comenta que quizás esta situación se extienda a los demás centros, y que puede ser que acaben despidiendo al personal porque "contratar a trabajadores nuevos les sale más barato". **Laura** —Esta tarde después de trabajar se ha convocado una asamblea para explicarnos la situación. Dicen que nos tenemos que afiliar obligatoriamente a un sindicato si queremos conservar el trabajo. Yo, la verdad, es que ya le venía dando vueltas a la idea de afiliarme, pero no sé qué sindicato defenderá mejor mis intereses. ¿Vas a venir Eva? **Eva**.—Me va a resultar imposible. Tengo cita con el médico, pero por favor, entérate bien y luego me cuentas.

La libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores recogido en el Art. 28 de la Constitución.

Este derecho fundamental está regulado y desarrollado por la **Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)**, que recoge el régimen jurídico de los sindicatos y en su Art. 1 dice "*Todos los españoles tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales*".

Debes conocer

Las principales normas que regulan la libertad sindical las encontramos en los siguientes textos legislativos:

Artículos 7 y 28 de la [Constitución Española](#)

Artículo 4, 1 b) y Título II del [Estatuto de los Trabajadores](#)

[Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical](#)

Por tanto, el **Derecho a la libertad sindical** para todos los españoles tiene dos aspectos:

- **Positivo:** derecho a la libre sindicación y fundar sindicatos o a afiliarse al sindicato que elija.
- **Negativo:** derecho a la no sindicación. Ningún trabajador está obligado a pertenecer a un sindicato.

Reflexiona

La afiliación a un sindicato es voluntaria. Se tiene el derecho a pertenecer a un sindicato, pero no el deber.

Si no somos trabajadores en activo ¿podemos afiliarnos a un sindicato? Los trabajadores son los únicos que pueden fundar sindicatos, pero la posibilidad de afiliarse a los mismos se abre a otros colectivos como los desempleados, los incapacitados, los jubilados o los autónomos que no tengan trabajadores a su servicio.



La LOLS establece **excepciones al derecho de sindicación** que afecta a:

- Los miembros de las **Fuerzas Armadas e Institutos armados de carácter militar**. Respecto a los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar (policía), se someterán a una normativa específica, debido al carácter armado y al tipo de organización jerárquica de los mismos.
- Los **Jueces, Magistrados y Fiscales** que estén en activo, no podrán pertenecer a ningún sindicato.

Autoevaluación

No podrán afiliarse a un sindicato...

- Aquellas personas que se encuentren en situación de desempleo.
- Los policías nacionales y municipales.
- Los trabajadores autónomos que no tengan trabajadores a su cargo.

- Los jueces, magistrados y fiscales que se encuentren ejerciendo su profesión.

Incorrecto. Vuelve a leer los contenidos.

No es correcto. Deberías repasar de nuevo los apartados anteriores

Eso no es correcto. Repasa los contenidos

Correcto. Los jueces, magistrados y fiscales no pueden pertenecer a sindicatos, pero, tal vez recuerdes los paros que realizaron en febrero de 2009 y como los líderes de los sindicatos de funcionarios judiciales que encabezaron la huelga de ese sector contra el Ministerio de Justicia durante el primer trimestre de 2008, apoyaron las reivindicaciones de los jueces que consistían entre otras en solicitar más medios y recursos a la administración a raíz del caso "Mari Luz".

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Incorrecto
4. Opción correcta

1.1.- Las organizaciones sindicales: los sindicatos.

El sindicato es una organización que se constituye para la defensa de los intereses y la mejora de trabajo de los trabajadores.



Los sindicatos pueden ser **internacionales**, que afilan a trabajadores que prestan sus servicios en distintos países, y **nacionales**. En España existen sindicatos de diferentes ámbitos territoriales; pueden ser estatales, de Comunidad Autónoma, de Empresa y de centro de trabajo, que es el ámbito más reducido.

El sindicato puede agrupar a personas pertenecientes a una misma profesión, como por ejemplo el sindicato de bomberos, aunque lo más habitual es que asocie a los trabajadores por ramas de producción o de actividad económica, con independencia de su categoría profesional. Estas agrupaciones se llaman federaciones sindicales que pueden ser de ámbito estatal, autonómico, provincial (por ejemplo la Federación Sindical de servicios financieros y administrativos de CCOO).

Las agrupaciones de todas las federaciones de un mismo sindicato constituyen las Confederaciones sindicales.

Los trabajadores afiliados a sindicatos suelen disfrutar de ciertos servicios: **asesoramiento laboral, cursos, acceso a programas socioculturales o descuentos en comercios o servicios**. La **financiación** de los mismos se produce, principalmente, a través de las **cuotas de los afiliados** (cuota sindical) y de las **subvenciones** de las administraciones públicas, así como de los donativos, fruto de su patrimonio y aportaciones del estado.

Para saber más

Si quieras conocer a fondo la estructura organizativa de los sindicatos más representativos en el ámbito estatal, los servicios que presta a sus afiliados, su historia, así como tener acceso a la normativa laboral, información sindical y a la guía de los derechos del trabajador no dejes de visitar los siguientes enlaces:

[Pagina Web de CCOO](#)

[Pagina Web de UGT](#)

Reflexiona

La lucha por la defensa de los intereses de los trabajadores comenzó con la Revolución industrial en Gran Bretaña y Francia, con el nacimiento de asociaciones obreras que luchaban para mejorar las jornadas laborales indefinidas y acabar con la explotación de mujeres y niños. Los primeros sindicatos de la Historia se formaron a finales del Siglo XVIII y principios del XIX. En los primeros tiempos, prácticamente toda su actividad sindical se centró de forma casi exclusiva en la huelga, que era el único medio para defender a los trabajadores de la brutal situación de explotación en que se encontraban. Visita el siguiente enlace y podrás ver un video ilustrativo sobre el nacimiento de la clase de proletariado, el surgimiento del movimiento obrero y los orígenes del sindicalismo en España.

La vida social a finales del S. XIX 01

<http://www.youtube.com/embed/3pFMvfE9Wgo?rel=0>

Autoevaluación

Los sindicatos se financian gracias a...

- Las aportaciones de los empresarios.
- Las cuotas de los afiliados exclusivamente.
- Las cuotas sindicales, las subvenciones públicas y las aportaciones del Estado.
- Las cuotas sindicales, subvenciones públicas, donativos, frutos de su patrimonio y aportaciones del Estado.

Incorrecto. Revisa los contenidos.

No es correcto. Repasa apartados anteriores.

Eso no es correcto. Vuelve a leer los contenidos.

La financiación de los sindicatos se produce, principalmente, a través de las cuotas de los afiliados (cuota sindical) y de las subvenciones de las administraciones públicas, así como de los donativos, fruto de su patrimonio y aportaciones del estado.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Incorrecto
4. Opción correcta

1.2.- Representatividad de los sindicatos.

Caso práctico



Laura. —Hola Eva, esta mañana han llegado al centro de trabajo los representantes del sindicato al que nos afiliamos casi todos los trabajadores para informarnos, y promover las elecciones sindicales que se van a celebrar próximamente. Se trata de un sindicato que tiene mucha representatividad en este sector a nivel de comunidad autónoma. Obtuvo el 40% de representantes en las últimas elecciones que se celebraron.

Eva. —¡Que bien, todos a votar!

Laura. —Ya hay algunos compañeros que están haciendo campaña electoral, pero todavía no sabemos quiénes serán los candidatos.

Eva. —¿Oye **Laura** por qué no llamas a **Juan**? ¿Te acuerdas de él? Sí, mi compañero del ciclo formativo de DAW. Es delegado sindical y miembro del comité de su empresa. ¡A ver te cuenta! Quizás te anime y te presentas a candidata

Ante la posible existencia de varios sindicatos que puedan negociar cuestiones fundamentales para los trabajadores con empresarios, organizaciones empresariales y administraciones públicas, se establece el concepto de la representatividad del sindicato. Así, podemos distinguir dos tipos de sindicatos en función de los resultados electorales conseguidos por cada uno en las últimas elecciones sindicales. Pueden ser:

Sindicato más representativo. Entre sus facultades se encuentra el derecho a participar en la negociación colectiva en todo su ámbito territorial, a representar a los trabajadores ante las administraciones públicas, a "promover elecciones a representantes de los trabajadores" o a obtener la cesión del uso de edificios públicos para sus fines de forma temporal.



Se pueden presentar en dos ámbitos:

- **A nivel estatal:** el que obtiene como mínimo el 10 % de los representantes de los trabajadores en las empresas de ese ámbito.
- **A nivel de comunidad autónoma:** el que obtiene como mínimo el 15% de los representantes de los trabajadores en las empresas, y al menos cuentan con 1.500 representantes.

Reflexiona

En España hoy día, el sindicato más representativo a nivel estatal en el sector de las empresas del sector TIC es CCOO.

Sindicato representativo. Es el que, sin ser el más representativo, obtiene como mínimo el 10% de los representantes en su ámbito territorial o funcional, pudiendo realizar la negociación colectiva dentro de su ámbito. Estos sindicatos no podrán representar a los trabajadores ante la Administración, ni podrán obtener la cesión de edificios públicos para llevar a cabo su actividad.

Autoevaluación

¿Qué tanto por ciento de los delegados de personal y miembros del comité de empresa debe conseguir un sindicato para que se le otorgue la calificación de más representativo a nivel estatal?

- 15 %
- 20 %
- 10 %
- 25 %

Incorrecto. Vuelve a leer los contenidos.

No es correcto. Repasa los contenidos

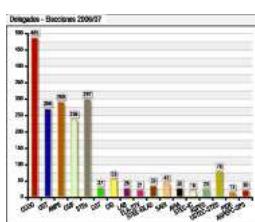
Correcto. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal los que hayan obtenido un 10 % o más del total de delegados de personal y miembros de los comités de empresa en las elecciones celebradas en los centros de trabajo de todo el Estado. También obtendrán esta calificación los sindicatos que estén federados con otro de ámbito estatal que tenga el carácter de más representativo según el apartado anterior.

Incorrecto. Revisa los contenidos.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta
4. Incorrecto

1.3.- La actividad sindical en la empresa (I).



Las elecciones sindicales y sus representantes

Los sindicatos persiguen sus objetivos fundamentalmente a través de tres vías: la **negociación colectiva**, la **negociación institucional** y las **medidas de conflicto colectivo**. Para ello los afiliados podrán elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

Los trabajadores de una empresa afiliados a un mismo sindicato pueden dentro de su centro de trabajo constituir secciones Sindicales con el fin de difundir avisos y noticias entre los afiliados y resto de compañeros o negociar con el empresario. También podrán celebrar reuniones sindicales previa notificación al empresario, recaudar cuotas, distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y recibir la información que le remita su sindicato.

En el cuadro anterior podemos ver el análisis de resultado de unas Elecciones Sindicales.
(FUENTE: Federación de Enseñanza CCOO)



Elección de delegados sindicales

Las secciones sindicales estarán representadas por **delegados sindicales**, elegidos por y entre los trabajadores de la empresa o centro de trabajo afiliados al sindicato que forman la sección, siempre que su sindicato haya obtenido en las elecciones algún representante en el Comité de Empresa y ésta ocupe a más de 250 trabajadores, salvo que por Convenio Colectivo se establezcan un número inferior de trabajadores.

El número de delegados que pueden ser elegidos por cada Sección Sindical depende de lo que establezca el convenio colectivo aplicable a la empresa o en su defecto se aplicará lo dispuesto en la **LOLS**.

Según establece la LOLS, las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan alcanzado el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, estarán representados por un sólo Delegado Sindical. En el caso de que hayan obtenido o superado el 10% de los votos, la representación se determinará por la escala prevista en la Ley, salvo que se amplíe el número mediante acuerdo colectivo.

La escala es la siguiente:

Nº de Trabajadores	Delegados sindicales
De 250 a 750	1
De 751 a 2000	2
De 2001 a 5000	3
De 5001 en adelante	4

Autoevaluación

Las secciones sindicales...

- Tienen derecho a un delegado sindical.
- Representan a coaliciones de sindicatos dentro de la misma empresa.
- Es cierta la a) si la empresa tiene más de 250 trabajadores.

Incorrecto. Repasa apartados anteriores.

No es correcto. Revisa los contenidos

Correcto. Las secciones sindicales estarán representadas por uno o varios delegados sindicales cuando se trate de empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores y tengan representación en el comité de empresa.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta

1.4.- La actividad sindical en la empresa (II).



Derechos y garantías de los delegados sindicales

Los delegados sindicales tendrán los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal.

En consecuencia podrán ejercer los siguientes derechos:

- Derecho a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, debiendo los Delegados Sindicales guardar el sigilo profesional en aquellas materias en las que proceda legalmente.
- Derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los comités en materia de seguridad.
- En determinados casos, los delegados sindicales podrán ser elegidos Delegados de Prevención.
- Derecho a ser oídos por la dirección de la empresa, previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo, que afecten a los trabajadores y a los afiliados a su sindicato y, especialmente, en los despidos o sanciones de estos últimos. Si se omite este requisito de dar audiencia al delegado sindical en los supuestos de despidos y sanciones a los afiliados, conociendo el empresario la afiliación del trabajador, el despido o la sanción serían calificados como nulos.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa tendrán además los siguientes derechos:

- A la negociación colectiva.
- A que la empresa les proporcione un tablón de anuncios para facilitar la difusión de los avisos que puedan interesar a los afiliados y trabajadores. Estará situado en lugar donde se garantice un adecuado acceso.
- A utilizar un local cuando la empresa o centro de trabajo tenga más de 250 trabajadores.

Reflexiona

Si fueras nombrado delegado sindical, ¿Te gustaría tener más información sobre esta materia?

[Guía laboral - La representación colectiva.](#)

2.- La representación unitaria.

Caso práctico



Mónica. —¡Hemos ganado el partido, esto lo tenemos que celebrar! Pero Juan, cuéntame cómo fuiste elegido miembro del comité de empresa ¿Cuántos te votaron? ¿Qué tienes que hacer? ¿A los jefes les caes mal? ¿Y eso de que además seas de un sindicato...?

Juan. —Son muchas preguntas... ¡Vamos! ¡de una en una! Además ¿quieres que nos pasemos toda la noche hablando de lo mismo? Ya sabes que en mi centro de trabajo somos unos 230 trabajadores entre fijos y eventuales. Por lo tanto, había que elegir a 9 delegados para que formaran parte del Comité de empresa. Cuando me presenté a las elecciones sindicales obtuve 50 votos, es decir, más del triple de los candidatos a elegir.

¡Fueron unas elecciones muy reñidas! pero ya me encargué yo de hacer campaña y proponer temas que nos afectan a todos como los turnos, las vacaciones,... Y de invitar a unas cervecitas al personal. Ya sabes que para mí es muy importante que cada uno cumpla bien con su trabajo, pero también hay que defender nuestros intereses, así todo funciona mejor dentro de la empresa.

¿Te has planteado alguna vez ser tú la persona que represente los intereses de tus compañeros para poder mejorar sus condiciones de trabajo y de vida? Realmente es una tarea que merece la pena. Mejorar las condiciones de vida y de trabajo de tus compañeros y compañeras, significa incidir en diferentes frentes: el **salario**, la **estabilidad en el empleo**, la **promoción profesional**, la **jornada**, cobrar el 100% cuando se está de baja...

Pero seguro que te surgen dudas. ¿Me pueden elegir a mí? ¿será difícil? ¿qué tendré que hacer?

En todos los centros de trabajo el colectivo de trabajadores y trabajadoras tenemos derecho a elegir en elecciones democráticas a los compañeros y compañeras que serán nuestros representantes (Delegados y Comités de Empresa). Está demostrado que en las empresas con representantes sindicales, las condiciones laborales son mejores, se consiguen mejores convenios y la seguridad es mayor. Para poder cumplir de forma correcta con sus funciones, la Ley les confiere y les asigna unas competencias así como unas garantías.

El Estatuto de los Trabajadores es el principal texto normativo donde se regula la representación unitaria de los trabajadores, concretamente en los Art. 4, 1 b) y en su Título II (Art. 61 a 76).

2.1.- Delegados de personal.



En función del número de personas que trabajen de la empresa se eligen a los **delegados y delegadas de personal o comité de empresa**.

¿Has sido alguna vez delegado de clase en tu instituto o centro escolar? Entonces sabrás que su principal función es representar a los compañeros ante los profesores y la comunidad educativa. Igualmente ocurre en la empresa, la diferencia es que esa persona va a **representar a sus compañeros y compañeras ante la empresa**.

Los delegados de personal son los representantes de los trabajadores y trabajadoras en las empresas o centros de trabajo que tengan más de 10 y menos de 50 personas empleadas.

El número de delegados o delegadas se asignará de la siguiente forma:

• En empresas de 0 a 5 trabajadores	0 (no hay representación)
• En empresas de 6 a 10 trabajadores	1 (únicamente si lo decide la mayoría)
• En empresas de 11 hasta 30 trabajadores	1 delegado
• De 31 a 49 trabajadores	3 delegados

Los delegados de personal, que pueden pertenecer a un sindicato o no, deben tomar las decisiones de forma conjunta y por mayoría, y tendrán **las mismas competencias** que las establecidas para el **comité de empresa**.

Reflexiona

La tradicional herramienta de CCOO, que es la '**Guía de los representantes de los trabajadores**', acaba de conocer una nueva edición. Este texto constituye un trabajo de divulgación y de explicación de los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores, tal y como los recoge la legislación laboral. Es, por tanto, un texto de apoyo a la actividad sindical necesaria una vez celebradas las elecciones sindicales.

[Guía de los representantes de los trabajadores CCOO](#) (1.00 MB)

Autoevaluación

¿Qué número mínimo de trabajadores tiene que tener una empresa para tener un delegado de personal?

- 4.
- 3.
- 11.
- 31.

Incorrecto. Repasa apartados anteriores.

No es correcto. Revisa los contenidos.

Correcto. En empresas de 11 a 30 trabajadores se tienen que elegir un delegado de personal, en empresas de cero a cinco trabajadores no hay representación.

Eso no es correcto. Vuelve a leer los contenidos.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta
4. Incorrecto

2.2.- El Comité de empresa.

¿Y qué pasa si el centro de trabajo es muy grande y existe una plantilla de trabajadores muy numerosa?, ¿cuántas personas deben representar a los trabajadores?, ¿en este caso se puede crear un Comité de Empresa?

El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

Los trabajadores fijos discontinuos y los temporales de más año se equiparan a los fijos de plantilla para el cómputo.

El número de miembros del Comité se establecerá en función de la plantilla según la siguiente tabla:

Número de trabajadores/as	Número de representantes
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1000	21
Más de 1000	Dos miembros por cada 1.000 o fracción, con un máximo de 75.

Hay empresas grandes que cuentan con **multitud de pequeños centros de trabajo**. La mayoría de las oficinas o sucursales de un banco no superan los 50 trabajadores, pero la totalidad de oficinas de una provincia si los supera. Para casos como éste la ley contempla la posibilidad de los **Comités Conjuntos**.



Comité de empresa conjunto. En empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyas plantillas no alcancen los 50 trabajadores, pero que sumando todas ellas superen ese número, se podrá constituir un comité de empresa conjunto.

Cuando en una misma provincia, una misma empresa tenga varios centros de trabajo, en los que unos superen los 50 trabajadores y otros no, en los primeros se constituirán comités de empresa y con todos los segundos, si suman al menos 50 trabajadores, se constituirá un comité de empresa conjunto.

Comité intercentros. Si así se establece en el convenio colectivo, podrá crearse un comité intercentros que agrupe a los comités de empresa de distintos centros de trabajo, con un máximo de 13 representantes formado por componentes de los diferentes comités de cada centro de trabajo. Sus decisiones deben ser adoptadas por mayoría.

2.3.- Elecciones a representantes de trabajadores y trabajadoras (I).



Los delegados y delegadas de personal y miembros del comité de empresa serán elegidos mediante sufragio personal, directo, libre y secreto.

Serán electores todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, mayores de 16 años, que tengan una antigüedad de, al menos, un mes.

Podrán ser elegidos (candidatos) los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos 6 meses, excepto en aquellas actividades en las que exista una gran movilidad del personal y se pacte en convenio un plazo inferior, con el límite de 3 meses, (por ejemplo: actividades agrarias de temporada).

Convocatoria de elecciones

- **Iniciativa electoral:** Las elecciones para elegir delegados de personal y miembros del Comité de Empresa podrán ser convocadas o promovidas:
 - 1. Por las organizaciones sindicales más representativas.
 - 2. Por las que cuenten con un mínimo de un 10 % de representantes en la empresa.
 - 3. Por los trabajadores de la empresa, siempre que exista acuerdo mayoritario, que se acreditará mediante acta de la reunión en la que conste la plantilla, el número de convocados y de asistentes y el resultado de la votación.
- **Requisitos legales para la iniciativa de elecciones:** Los promotores comunicarán a la empresa y a la Administración Laboral (Ministerio de Trabajo o Conserjería de Trabajo) su propósito de celebrar elecciones con un mes de antelación, como mínimo, al inicio del proceso electoral.
- **Momento de la convocatoria:** Las elecciones pueden ser convocadas para cubrir la totalidad de los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa cuando:
 - Concluya el mandato de éstos, que tendrá una duración de 4 años.
 - Se declare la nulidad del proceso electoral.
 - Se revoque el mandato de todos los representantes de una empresa o centro de trabajo, por decisión de la mayoría absoluta de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada por, al menos, un tercio de los electores.
 - Hayan transcurrido 6 meses desde el inicio de actividades en un centro de trabajo.

Pueden celebrarse elecciones parciales cuando existan vacantes producidas por dimisiones, revocaciones parciales, fallecimientos o puestos sin cubrir.

- **Presentación de candidaturas:** Las candidaturas pueden ser presentadas por:

- Los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.
- Las coaliciones de sindicatos con una denominación propia.
- Los trabajadores que avalen su candidatura con la firma de un número de trabajadores electores de su centro de tres veces el número de puestos a cubrir.

Autoevaluación

¿Cuánto tiempo estarán en sus cargos los miembros del Comité de Empresa cuando sean elegidos?

- Un año.
- Tres años.
- Cuatro años.
- Ninguno.

Incorrecto. Vuelve a leer los contenidos.

No es correcto. Repasa apartados anteriores.

Correcto. El Estatuto de los Trabajadores señala el mandato de los representantes de los trabajadores tendrá una duración de 4 años.

Eso no es correcto. Revisa los contenidos.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta
4. Incorrecto



2.4.- Elecciones a representantes de trabajadores y trabajadoras (II).

Caso práctico



ANARES S.L tiene tres centros de trabajo en Madrid. El primero cuenta con 720 trabajadores, el segundo, cuenta con 40 empleados y en el centro en que **Laura** trabaja como grabadora de datos cuenta con 14 empleados. ¿Cuántos Comités de Empresa deben constituirse y qué número de miembros tendrá cada uno? Se formaran dos Comités de Empresa. El primero, en el centro de trabajo que ocupa a 720 trabajadores y estará integrado por 17 miembros. El segundo será conjunto y tendrá 5 miembros

Laura: —Hoy no puedo perder el autobús, no puedo llegar tarde al trabajo, es el día de las elecciones sindicales. Todavía me acuerdo cuando me nombraron delegada en 4º de ESO, ¡qué entusiasmo y qué responsabilidad defender los intereses de tus compañeros!

Al final, además de mi candidatura se presentaron 8 candidatos más, pero algunas fueron desestimadas, La de **Javier** porque tiene 17 años y la de **Tamara** porque sólo lleva tres meses en la empresa.

Al final le voy a tener que dar la razón a **Juan**, participar en la empresa te hace sentirte más viva.

El procedimiento electoral

En las elecciones a delegados de personal cada elector podrá dar su voto a un número máximo de candidatos equivalentes a los puestos a elegir. Serán elegidos los candidatos que obtengan mayor número de votos. En caso de empate, se proclamará al trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

En las elecciones a miembros de Comité de Empresa el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios:

- Uno compuesto por los técnicos y administrativos.
- Y otro formado por los trabajadores especialistas no cualificados.

Deberá constituirse una mesa electoral por cada colegio de 250 electores o fracción.

Los puestos del comité de empresa serán repartidos proporcionalmente según el número de trabajadores que formen los colegios electorales. En caso de empate, se procederá a su adjudicación mediante sorteo.

Cada trabajador dará su voto a una sola de las listas presentadas, repartiéndose los puestos de forma proporcional al número de votos de cada lista. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presentan. Las listas que hayan obtenido menos del 5% de los votos emitidos no obtendrán ningún representante. El método utilizado para atribuir a cada lista el número de puestos que haya obtenido será el del sistema de representación proporcional. Dentro de cada lista, resultarán elegidos los candidatos por el orden que ocupen en ella.

El mandato de los representantes de los trabajadores tendrá una duración de 4 años.

Debes conocer

El procedimiento electoral, la composición y funciones de la mesa electoral, las votaciones, los actos y la publicación de resultados y las reclamaciones en materia electoral vienen regulados por el Estatuto de los Trabajadores, El Real Decreto 1844/1994 y la Ley de Procedimiento Laboral.

[Real Decreto 1844/1994 Reglamento de elecciones.](#)

2.5.- Competencias de los representantes de la empresa.

Los representantes de los trabajadores poseen unos derechos o competencias relacionadas con su función. Éstas son:



- a. Negociar los Convenios.
- b. Recibir información acerca del **estado económico y financiero de la empresa**. De esta manera tienen acceso a toda la documentación económica de la misma (balances, cuenta de pérdidas y ganancias, etc.) con el mismo alcance que los socios, y a ser informados **sobre las contrataciones realizadas**, tipos de contratos y funciones de los trabajadores, absentismo laboral, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sanciones impuestas a los trabajadores por faltas graves y muy graves, etc.
- c. Ejercer una labor de **vigilancia** del cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social, empleo, seguridad e higiene. Formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- d. Plantear medidas de conflicto colectivo.
- e. Informar y ser consultado por la empresa sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores.
- f. Elaborar y emitir informes con carácter previo a las decisiones que se adopten en el caso de reestructuraciones en la plantilla, reducciones de jornada, traslados, etc.
- g. **Competencias en materia de igualdad.** Elaboración, aplicación e información sobre los planes de igualdad, medidas específicas para prevenir el acoso, responsabilidad social, igualdad de trato, etc.

Debes conocer

Reunión

Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen **derecho a reunirse** en asamblea en el centro de trabajo, y fuera de las horas de trabajo, salvo que el empresario estuviera de acuerdo en realizarla en horas de trabajo.

Esta asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o los delegados y delegadas de personal, o un número de trabajadores que no podrá ser inferior al 33% de la plantilla. La convocatoria, que contendrá los asuntos a tratar, se comunicará la empresa, al menos con 48 horas de antelación, informándole del nombre de las personas ajena a la empresa que asistirán. Cuando se adopten acuerdos que afecten a la totalidad de los trabajadores será necesaria mayoría absoluta.

En el Art. 34 del Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, se regula el derecho de reunión, estableciéndose que "Las empresas afectadas por el presente Convenio, dentro siempre de las formas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas".

[Convenio colectivo empresas consultoría](#)

Autoevaluación

Para que se pueda convocar una asamblea en el centro de trabajo será necesario que se convoque por...

- La mayoría de los trabajadores.
- No se exige ningún mínimo.
- El 25 % de la plantilla.
- El 33 % de la plantilla.

Incorrecto. Revisa los contenidos.

No es correcto. Repasa apartados anteriores.

No es la opción correcta. Vuelve a leer los contenidos.

Correcto. Puede solicitar la convocatoria de una Asamblea un número de trabajadores que supere el 33% de la plantilla. La asamblea se realizará salvo excepciones fuera del horario laboral.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Incorrecto

4. Opción correcta

2.6.- Garantías de representantes de trabajadores y trabajadoras.

Caso práctico



Laura: —Hola **Eva**, al final fui elegida miembro del Comité de Empresa. Ahora tengo que ponerme manos a la obra para intentar cumplir con mi cometido lo mejor posible, ¡no será por falta de ganas! Ya han surgido un par de cuestiones que tenemos que resolver. He recibido una notificación del jefe de personal comunicándonos que van a sancionar a nuestra compañera del comité del otro centro de trabajo, **Juana**, porque convocó y celebró una asamblea de trabajadores en horas de trabajo aunque el jefe le advirtió que no lo hiciera. Además, tenemos que hacer un escrito para solicitar las horas retribuidas para dedicarlas a nuestras funciones de representación. A **Juana** se le ha abierto un expediente contradictorio y “*se le da un plazo de 5 días para que el comité de empresa, con audiencia del interesado, alegue lo que estime oportuno y proponga las pruebas que estime convenientes*” —Vamos a preparar su defensa. Es cierto que la asamblea de los trabajadores se debería haber realizado fuera de las horas de trabajo, pero a última hora todos estamos tan cansados que las reuniones no suelen ser efectivas.

Los representantes de los trabajadores en ocasiones se encuentran en una posición difícil para realizar sus funciones, encontrándose con oposición por parte de la empresa, e incluso por parte de sus compañeros. Por ello para evitar posibles situaciones de acoso, **la ley establece unas garantías** que facilitan el ejercicio de dichas funciones.

Tipo de garantía	Contenido
Apertura de expediente contradictorio	Si se despide o sanciona a un representante de los trabajadores por faltas graves o muy graves, tiene que tramitarse un expediente contradictorio en el que serán escuchados el interesado y el resto de representantes de los trabajadores.
Tutela en el ejercicio de sus derechos	Tendrán prioridad de permanencia en casos de suspensión o extinción de contrato por causas técnicas o económicas, así como en los traslados colectivos. Pueden ejercer la opción de la readmisión o la indemnización en el caso de despido improcedente. No podrán ser discriminados ni discriminadas en el empleo o en las posibilidades de promoción por ser representante de los trabajadores y trabajadoras, ni podrán ser despedidos, ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al abandono de su cargo, salvo si se dan causas probadas de despido disciplinario.
Libertad de expresión	Derecho a expresar libremente sus opiniones en materias relativas a su cometido.
Crédito de horas retribuidas	Pueden disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, en función del tamaño de la empresa. Número de horas disponibles: Hasta 100 trabajadores 15 h/mes De 101 a 250 20 h/mes De 251 a 500 30 h/mes De 501 a 750 35 h/mes De 750 en adelante 40 h/mes Se podrá pactar en convenio colectivo la acumulación de horas en uno o varios de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y de esta manera uno o varios pueden quedar relevados del trabajo conservando el derecho a percibir su salario. Esta figura se conoce como liberado sindical .

El Artículo 37 del Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, establece las siguientes **Garantías de los representantes de los trabajadores**:

Los miembros del Comité de empresa y los Delegados de Personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinen a continuación:

- a. *No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal, miembros del Comité de empresa como ponentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.*
- b. *Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.*

3.- La representación empresarial.

Caso práctico



Mónica está muy atareada haciendo las tareas de esta unidad. Nunca había pensado que las empresas tuvieran derecho a asociarse para defender sus intereses. —A ellos no se les despiden, ni se les congela el salario, ni se les contrata de forma temporal, ni tienen que hacer turnos. Además tienen todas las vacaciones y días de permiso que quieren, ¿para qué tienen que crear asociaciones empresariales?

Juan le ha dicho que es importante que las empresas también estén suficientemente representadas mediante sus organizaciones empresariales, porque tiene que existir una confluencia de intereses entre las partes que representan a la relación laboral a la hora de la negociación colectiva para alcanzar acuerdos que favorezcan a ambas partes.

Las empresas también pueden asociarse para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

El Art. 7 de la Constitución Española, además de amparar el derecho a **crear libremente sindicatos**, establece el **derecho a crear asociaciones empresariales**. No obstante, este derecho **no se regula por la Ley Orgánica de Libertad Sindical**, ya que el derecho a crear sindicatos está reservado a los trabajadores, sino que se regula por la **Ley de Asociación Sindical de 1977**, ya que estas agrupaciones de empresarios por sectores profesionales o territoriales son asociaciones con un tratamiento legal distinto al de los sindicatos.

Los **empresarios y empresarias** comienzan a unirse para defender sus intereses cuando los **trabajadores y trabajadoras** adquieren un poder significativo. Por ello cabe decir que, en el terreno laboral, su agrupación tiene un marcado carácter de repuesta a la actividad sindical.



Al igual que los sindicatos, **las asociaciones empresariales podrán crear federaciones y confederaciones**.

Las asociaciones empresariales más representativas son aquellas que agrupan a un mayor número de trabajadores, trabajadoras, empresarios y empresarias.

- **En el ámbito estatal:** las asociaciones patronales que cuenten con el 10% de los empresarios afiliados y que, en su conjunto, dan empleo como mínimo al 10% de los trabajadores/as de ese ámbito.
- **En el ámbito de las CC.AA.:** las asociaciones que cuenten con el 15% o más de los empresarios, empresarias, trabajadores y trabajadoras en ese ámbito.

Cuando los sindicatos más representativos negocian convenios colectivos en ámbitos superiores a la empresa, lo hacen con las asociaciones empresariales, igualmente representativas en ese ámbito.

La asociación nacional más representativa de ámbito nacional es la **CEOE**, (Confederación Española de Organizaciones Empresariales). Esta organización integra a todas las otras organizaciones patronales, sectoriales y territoriales, entre ellas la **Confederación española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)**. Estas asociaciones suelen tener un escaso número de afiliados.

Reflexiona

Si quieres conocer la estructura, organizaciones que forman la CEOE, su historia, actividades y los interesantes cursos que ofrece visita este enlace.

[CEOE](#)

Autoevaluación

El derecho a la asociación de los empresarios y empresarias para la defensa de sus intereses viene regulado en:

- El Estatuto de los Trabajadores.
- En la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- En la Ley de Asociación Sindical.
- Los empresarios no tienen derecho a asociarse, ni a pertenecer a sindicatos.

Incorrecto. Vuelve a leer los contenidos.

No es correcto. Repasa apartados anteriores.

Correcto. Puede solicitar la convocatoria de una Asamblea un número de trabajadores que supere el 33% de la plantilla. La asamblea se realizará salvo excepciones fuera del horario laboral.

No es la opción correcta. Revisa los contenidos.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta
4. Incorrecto

4.- La negociación colectiva.

Caso práctico



Juan ha sido elegido como representante para formar parte de la mesa negociadora del Convenio colectivo de su sector, que ha sido denunciado en diciembre porque ha acabado su periodo de vigencia. —Las negociaciones van por buen camino, ya tenemos 23 artículos sobre los cuales hemos llegado a un acuerdo. El nuevo convenio pronto verá la luz. Lucharemos por clarificar aspectos sobre jornadas, mejorar el salario a través de incentivos, primas, comisiones, permisos retribuidos, medidas para poder conciliar la vida laboral y profesional y como no, las medidas de prevención y protección frente a determinados riesgos laborales.

La Constitución reconoce el derecho a la (negociación colectiva) entre representantes de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas, para regular las condiciones de trabajo.

La negociación colectiva es un diálogo entre representantes de los trabajadores y trabajadoras y representantes de las empresas, está orientado a conseguir acuerdos.

Dentro del sistema de relaciones laborales, la parte más importante es la negociación colectiva. Gracias a este dialogo social entre organizaciones sindicales y empresariales se alcanzan acuerdos que hacen posible conseguir que los trabajadores tengan un empleo digno, estable y con derechos; incluyendo un mejor acceso a la protección social, que a su vez favorece la producción y el empleo, así como el bienestar y la paz social.

De la negociación colectiva surge la norma más peculiar y específica del Derecho del Trabajo: el convenio colectivo. Pero, además, pueden lograrse otros tipos de acuerdos que pueden afectar tanto a las condiciones de trabajo como a las reglas que deben regir la propia negociación.

Debes conocer

Las normas que regulan el derecho a la negociación colectiva son el Art. 37 de la Constitución y el Título III (Arts. 82 a 92) del Estatuto de los Trabajadores.

Los tipos de acuerdo fruto de la negociación colectiva son los siguientes:

- Los acuerdos marco.** Son acuerdos que establecen la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de su aplicación, así como las reglas para resolver los conflictos entre convenios de diferentes ámbitos. Únicamente están legitimadas para negociar estos acuerdos las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas estatales y autonómicas. Por ejemplo Convenio Marco estatal de las personas dependientes.
- El Convenio Colectivo** es un acuerdo que se negocia entre el empresario y los representantes de los trabajadores, y en él se establecen cuáles son las condiciones generales de trabajo en cada empresa o centro de trabajo. Recuerda que el salario, la jornada, los permisos, etc., están regulados por Convenio. Por ejemplo el Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.
- Acuerdos pactos o convenios de empresas.** Son acuerdos exclusivos de una empresa o centro de trabajo y tratan sobre condiciones de trabajo que el convenio colectivo no ha regulado o deja libertad para regular: establecimiento de la jornada, excedencias, permisos, el régimen de ascensos, los sistemas de remuneración. Por ejemplo, los sistemas de calificación empresarial dentro de la empresa, la distribución irregular de la jornada de trabajo, etc.

4.1.- Materias objeto del Convenio Colectivo.

¿Qué tipos de materias se pueden regular en los Convenios Colectivos?

Se pueden regular materias de muy diversa índole, siempre respetando las leyes:



- De tipo **económico**: retribuciones.
- **Laboral**: jornadas de trabajo, seguridad y salud laboral permisos, faltas, sanciones, etc.
- **Asistencial**: beneficios para los trabajadores como guarderías, comedores de empresa, mejoras voluntarias a las prestaciones de la Seguridad Social.
- **Sindical**: derechos de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y en general todo lo que afecte a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones entre las dos partes negociadoras.
- Además deberán negociar medidas dirigidas a **promover la igualdad entre los hombres y las mujeres**.

Se pueden distinguir dos tipos de contenidos:

- Contenido **obligacional**: Hace referencia a las cláusulas que obligan a las partes que firman el convenio a respetar lo pactado y a velar por su cumplimiento.
- Contenido **normativo**: Comprende las cláusulas que regulan las relaciones laborales incluidas en su ámbito de aplicación, en sentido amplio; derechos y deberes de las partes, condiciones de trabajo.

Para saber más

Las páginas webs de los sindicatos tienen normalmente enlaces a listados o buscadores de convenios, este tipo de buscadores te va a ser muy útil a la hora de encontrar el convenio de aplicación a tu sector.

[Buscador de convenios](#)

4.2.- Contenido mínimo del Convenio Colectivo.

1. **Determinación de las partes negociadoras:** ¿Quiénes pueden negociar un convenio colectivo?
 - Los convenios de ámbito de empresa son negociados por el comité de empresa o los delegados de personal y el empresario.
 - Los convenios supra-empresariales (que afectan a más de una empresa) los negocian las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
2. **Ámbito de aplicación:** ¿A quienes se aplican los convenios colectivos? Los convenios colectivos tienen los ámbitos de aplicación que hayan acordado las partes que intervienen en su elaboración. Se identifican cuatro ámbitos:
 - **Geográfico o territorial:** Según el territorio al que se aplica, el convenio puede ser de empresa, o inferior (centros de trabajo) o de ámbito supra-empresarial (local, provincial, de Comunidad Autónoma o Nacional).
 - **Funcional:** Según el sector al que se dirige, el convenio afectará a una rama de la producción. Por ejemplo convenio colectivo del sector del transporte, de la enseñanza privada, etc.
 - **Personal:** Dentro de cada sector de la producción, el convenio colectivo puede afectar a todos los trabajadores y trabajadoras de una empresa o a parte de ellos, (dentro del sector de transporte aéreo hay un convenio para pilotos, otro para auxiliares de vuelo, etc.).
 - **Temporal:** Se refiere al periodo de vigencia del convenio, es decir, la duración que pactan las partes negociadoras.
3. **Forma y condiciones de denuncia del convenio.** Cuando el convenio está apunto de expirar, es necesario que una de las partes denuncie la terminación del convenio. La vigencia del mismo será la que establezcan los negociadores. Excepto pacto en contrario, si llegada la fecha de finalización del convenio no hay denuncia expresa de las partes, se prorrogará de forma automática de año en año. Cuando un convenio sustituye a otro anterior, el más antiguo queda automáticamente derogado.
4. **Cláusula de descuelgue (o inaplicación) salarial.** Condiciones y procedimientos en los cuales resulta inaplicable el régimen salarial. El descuelgue salarial es un recurso para que las empresas puedan, en caso de mala situación económica, no aplicar los acuerdos del convenio relativos a subidas laborales para así conservar los puesto de trabajo.
5. **Comisión paritaria.** Para resolver cuantas cuestiones le sean atribuidas se designa una comisión con igual numero de representantes de ambas partes, que se encargarán de aplicar el convenio y determinar qué procedimiento hay que seguir par solucionar las discrepancias.



Autoevaluación

La cláusula de descuelgue salarial establece que...

- Se puede negociar una subida salarial en el Convenio Colectivo.
- Que una empresa puede pagar salarios inferiores al SMI.
- Que una empresa no está obligada a cumplir el convenio colectivo en materia salarial.
- Que un convenio colectivo puede establecer que los trabajadores trabajen gratis unos días a la semana en tiempos de crisis.

Incorrecto. Revisa apartados anteriores.

No es correcto. Vuelve a leer los contenidos.

Correcto. No se aplica el régimen salarial siempre y cuando la empresa justifique que su estabilidad económica puede verse dañada como consecuencia de la aplicación de dicho salario.

No es la opción correcta. Repasa los contenidos.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta
4. Incorrecto

4.3.- La negociación del Convenio colectivo.

La negociación de un convenio colectivo **debe cumplir unos requisitos de legitimidad de los negociadores, la iniciación del proceso, la negociación propiamente dicha y la adopción de acuerdos**.



1. Las partes legitimadas son las siguientes:

- **En convenios de ámbito de empresa o inferior:** por parte de la empresa, el empresario y sus representantes legales, y por parte de los trabajadores: los delegados de personal o el comité de empresa y los representantes sindicales autorizados.
- **En los convenios de ámbito superior:** por parte del empresario las asociaciones empresariales con la suficiente representatividad, y por parte de los trabajadores los sindicatos más representativos.

2. La comisión negociadora o comisión paritaria debe constituirse en el plazo de un mes desde que se reciba la notificación de su formación, y se establecerá un calendario o plan de negociación. En los Convenios de ámbito empresarial, ninguna de las dos partes negociadoras superará el número de doce miembros en la comisión negociadora, salvo en la negociación de los convenios de ámbito superior a la empresa, en la que el número de miembros no excederá de quince por cada parte.

3. Adopción de acuerdos y validez del convenio colectivo.

Para que los acuerdos adoptados tengan validez, deben contar con la aprobación de la mayoría de cada una de las representaciones (trabajadores y empresarial). Este convenio debe registrarse junto con las actas de las sesiones de la negociación ante la autoridad laboral competente en el plazo máximo de 15 días desde su aprobación, y debe publicarse en el boletín oficial correspondiente.



Un convenio colectivo puede aplicarse a trabajadores y trabajadoras no incluidos en su ámbito a través de los procedimientos de:

- **La adhesión**, es una forma abreviada de negociación colectiva. Permite que las partes legitimadas para negociar un convenio puedan adherirse de mutuo acuerdo a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estén afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral.
- **La extensión**, tiene como objeto permitir que se puedan extraer las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores que no puedan suscribir un convenio por carencia de legitimidad de una de las partes.

Autoevaluación

La composición de la comisión negociadora de un convenio colectivo estará formada por:

- Cuantas personas decidan las partes.
- Los presidentes de los sindicatos más representativos y el presidente de los empresarios.
- Quien determine una asamblea de trabajadores el primer día de la negociación.
- Doce representantes de cada parte en los convenios de empresa y quince de cada parte en los de ámbito superior.

Incorrecto. Vuelve a leer los contenidos.

No es correcto. Revisa apartados anteriores.

No es la opción correcta. Repasa los contenidos.

Correcto. La comisión negociadora es paritaria, eso quiere decir que tiene igual número de representantes de la patronal que de la parte social. Al requerirse el voto de la mayoría simple de los miembros, es obligado impulsar una política de consenso. El número máximo de representantes será de 12 miembros por cada parte, en los convenios de empresa y hasta 15 miembros de cada parte en los convenios de ámbito supraempresarial. Una vez constituida se establecerá un calendario o plan de negociación, estando obligados a negociar bajo el principio de la buena fe.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Incorrecto
4. Opción correcta

4.4.- Convenios colectivos en el sector de la Informática.



Como vimos en la primera unidad de trabajo, son varios los puestos de trabajo a los que se puede acceder una vez que obtengas el título de **Técnico Superior de Desarrollo de Aplicaciones Web**, pudiendo desarrollar tu actividad tanto en el ámbito público como privado. En cada situación sería de aplicación **un convenio colectivo diferente**.

Para saber más

En empresas de titularidad privada se aplica el **convenio del sector al que pertenezca la empresa, o el convenio de empresa, o el convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública**. Hay que tener en cuenta que los trabajos de administración de sistemas informáticos se desarrollan en todo tipo de empresas, pertenecientes a todos los sectores productivos y de servicios, por lo que se aplicará el convenio correspondiente a dicho sector. Es muy interesante saber buscar los convenios colectivos.

[Buscador de convenios colectivos](#)

Reflexiona

En este enlace encontrarás noticias relacionadas con el sector de las TIC, que se encuentra disperso y poco organizado, y por lo tanto no se puede ejercer una labor sindical. Con ello puedes reflexionar respecto a las relaciones colectivas de trabajo de dicho sector.

[Debate sobre sindicalismo en el sector de las TIC](#)

4.5.- Análisis de un Convenio Colectivo del Sector (I).



Vamos a analizar el **XVI Convenio colectivo de ámbito estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública**, en aquellos contenidos que estén relacionados con esta unidad.

Recuerda que en la unidad anterior estudiaste aspectos como la organización del trabajo, clasificación del personal, jornada de trabajo, contratos, periodo de prueba, cese del personal y vacantes, vacaciones, enfermedades y permisos, cursos de actualización y perfeccionamiento, excedencias y otras causas de suspensión del contrato, retribuciones, mejoras salariales, etc.

1.- AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

2.- COMISION PARITARIA

Artículo 9. Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.

3.- CLAUSULA DE DESVINCULACION SALARIAL

Artículo 27, apartado 5.

4.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 34. Derechos de reunión y de libre sindicación.

Artículo 35. Derechos y obligaciones de los sindicatos de trabajadores.

Debes conocer

Las tablas salariales del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultaríay Estudios de Mercado y de la Opinión Pública las puedes encontrar al final del mismo.

[TABLAS SALARIALES SECTOR INFORMATICO](#)

4.6.- Análisis de un Convenio Colectivo del Sector (II).



Veamos los nuevos entornos organizativos y sus beneficios sociales.

Hay que tener en cuenta que en las últimas décadas los entornos organizativos han evolucionado hacia estructuras más flexibles que en unas ocasiones han supuesto cierta precariedad laboral, y en otras, ciertos beneficios sociales, no obstante, los derechos, deberes y la normativa laboral en general que hemos estudiado han de ser cumplidas. **En los Convenios colectivos se suelen regular los beneficios sociales que posteriormente analizaremos.**

- En muchas ocasiones las empresas recurren al **reclutamiento de personal de forma indirecta** mediante algunas de las fórmulas que se exponen a continuación:
 - **Contratas y subcontratas:** son mecanismos a través de los cuales una empresa puede descentralizar su actividad, encargando la realización de la misma a diferentes empresas. La forma de actuación es igual en ambos casos, una empresa principal contacta con otra denominada "auxiliar", con el fin de que esta segunda realice parte de la actividad productiva de la empresa principal, de ahí surge la relación denominada "contrata". A su vez, la empresa auxiliar puede contactar con terceras empresas y cederles a éstas la realización de ciertas parcelas de la actividad productiva que anteriormente le había cedido la empresa principal, surgiendo de esta manera lo que se conoce como "subcontrata".
 - **Empresas de Trabajo Temporal (ETT).** Se denomina **empresa de trabajo temporal** a aquélla cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas
- **Beneficios sociales:** En relación a los beneficios sociales, son los Convenios colectivos los que suelen regularlos. Así por ejemplo, en el marco del Plan Concilia se están investigando nuevas posibilidades para favorecer la conciliación y mejorar la calidad del servicio a la ciudadanía con la incorporación de soluciones tecnológicas innovadoras que pueden contribuir de forma muy positiva a la mejora de la calidad de la vida personal y laboral de los trabajadores, sin menoscabo de su productividad. Esta forma de organización del trabajo basada en una nueva modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial llamada "**teletrabajo**" posibilita que los empleados puedan realizar parte de su jornada desde su domicilio particular y puede suponer importantes beneficios, tanto para la empresa, al exigir la definición de objetivos y la evaluación del grado de su cumplimiento, como para los propios empleados que, al desempeñar parcialmente su trabajo desde su domicilio, ven aumentadas sus posibilidades de conciliación laboral con su vida personal y familiar.

Reflexiona

Los beneficios sociales son un conjunto de iniciativas orientadas a **mejorar la calidad de vida de sus empleados** mediante una política activa de ventajas sociales. En el siguiente enlace encontrarás curiosos ejemplos actuales.

[Beneficios sociales dentro y fuera del salario](#)

Debes conocer

En relación a las medidas que se podrán implantar en las empresas sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tenemos una importante ley aprobada en 1.999 que recoge las distintas medidas que son de aplicación en las empresas para conciliar la vida laboral y familiar, y algunas actualizaciones en 2019.

[RD 6/2019 Garantía de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres](#)

5.- Los conflictos colectivos: solución pacífica.

Caso práctico



El sindicato al que pertenece **Juan** tiene la intención de convocar huelga en los centros de trabajo situados en distintas comunidades autónomas, pero, ¿tiene la obligación de acudir a otro medio para solucionar el conflicto antes de convocar la huelga? A **Juan** le han hablado de la posibilidad de resolver los conflictos a través del ASECO. —¿En qué consistirá ese procedimiento? Yo creo que antes de iniciar una huelga debemos considerar cualquier forma de solución pacífica de la situación.

Los trabajadores y empresarios tienen intereses comunes, entre los que destacan la supervivencia y crecimiento de las empresas, pero también existen entre ellos intereses contrapuestos que son fuente de numerosos conflictos. Por ejemplo, el nivel de salarios que los trabajadores tratan de maximizar para mejorar su nivel de vida, mientras que para los empresarios supone un factor de producción que intentan reducir, el tema del despido libre, la poca estabilidad en el empleo, etc.

De esta manera se puede distinguir.

- **Cuando el conflicto afecta a un trabajador concreto**, se trata de un **conflicto individual** que se resolverá en los tribunales, como ya has visto en la Unidad de Trabajo 3.
- **Cuando el conflicto afecta a los intereses generales del colectivo de trabajadores y trabajadoras**, estamos ante un **conflicto colectivo**, que estudiaremos en esta Unidad.

Debes conocer

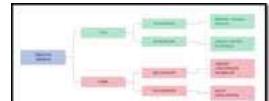
La posibilidad de adoptar medidas de conflicto colectivo se recoge en el Art. 37.2 de la Constitución Española, en el Estatuto de los trabajadores que contiene normas que regulan los mecanismos de solución y en el siguiente texto:

[Real Decreto Ley de relaciones de Trabajo de 1977](#)

También puedes consultar la [Ley de la jurisdicción social](#)

Podemos identificar dos tipos de **conflictos colectivos**:

- **Conflictos económicos o de intereses**: Cuando lo que se pretende es modificar o sustituir una norma que regula las condiciones de trabajo por otra más favorable. Por ejemplo, una empresa que modifica el horario de los trabajadores, introduciendo turnos rotatorios. También puede surgir cuando los trabajadores quisieran negociar un convenio colectivo que superase las condiciones mínimas establecidas en la ley y hubiera oposición por parte de la empresa.
- **Conflictos jurídicos o normativos**: Cuando no hay acuerdo en la interpretación y aplicación de una norma. Por ejemplo, la existencia de un artículo del convenio colectivo que cada parte interpreta según su interés, o que no está claro si afecta o no a todos los trabajadores. Su solución vendrá dada por los órganos judiciales o árbitros que interpretan la norma objeto del conflicto con intereses jurídicos.



5.1.- Procedimientos de solución pacífica de los conflictos colectivos.



Cuando existe un **conflicto colectivo** las partes pueden utilizar una serie de medidas previstas por la ley para exteriorizar la existencia de este conflicto y presionar a la otra parte en **defensa de sus intereses**. Estas medidas van desde la publicación de las posturas de las partes, a fin de que la sociedad conozca el conflicto, encierros, manifestaciones, hasta medidas extremas como son la huelga y el cierre patronal.

Los conflictos de trabajo pueden resolverse a través de medios pacíficos o violentos.

Los medios pacíficos se clasifican a su vez en:

- **Medios extrajudiciales:** la mediación, el arbitraje y la conciliación.
- **Medios de solución judiciales:** procedimientos judiciales a los que pueden recurrir trabajadores y empresas para resolver el conflicto. Se trata de un procedimiento especial y preferente regulado en la **Ley de la Jurisdicción Social** que finaliza con sentencia de obligado cumplimiento.



Medios de solución extrajudicial

- **Medios extrajudiciales establecidos en los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos:** cuando surge un conflicto colectivo deben ponerse en marcha los mecanismos de mediación, arbitraje y conciliación que se haya previstos en los acuerdos interprofesionales o en los convenios colectivos.
- **Mediación:** las partes están obligadas a negociar con la ayuda de una o varias personas que intentaran que se alcance un acuerdo, lo cual no significa que estén obligadas a lograrlo. Los mediadores pueden presentar propuestas de acuerdos que las partes son libres de aceptar o rechazar.
- **Arbitraje:** en este caso, un tercero denominado árbitro, designado por las partes o impuesto por la administración laboral en circunstancias especiales, interviene en la negociación de forma activa por cuanto que su decisión, denominada **laudo arbitral**, si es vinculante (obligatoria) para ambas partes. El árbitro suele ser un profesional de reconocido prestigio o un inspector de trabajo.
- **Conciliación:** en cualquier caso, uno de los instrumentos que favorece la **conciliación** entre trabajadores y empresarios cuando surge un conflicto son las comisiones paritarias establecidas en los convenios colectivos que, además median para evitar medidas de fuerza más contundentes como la huelga, aunque cabe la posibilidad de que se hayan incluido en los convenios **pactos de paz laboral**.



Procedimiento de conflicto colectivo

Es un procedimiento administrativo regulado en el **Real Decreto de Relaciones Laborales de Trabajo de 1977**, a través del cual una de las partes solicita la intervención de la autoridad laboral competente que convocará a ambas partes a una comparecencia con el fin de lograr mediante la conciliación un acuerdo que requerirá para su aprobación la mayoría simple de las representaciones. También las partes pueden designar de común acuerdo un árbitro que dicte un laudo.

Si no se llega a un acuerdo, la autoridad laboral remitirá las actuaciones a la jurisdicción laboral competente para que resuelva según el procedimiento judicial de la LPL, siempre que se trate de un conflicto jurídico puesto que si se trata de un conflicto económico deberá archivar las actuaciones.

Cuando los trabajadores utilicen este procedimiento no podrán ejercer el derecho de huelga, pero si la huelga hubiera sido ya declarada podrán desistir de la misma y someterse a este procedimiento.

5.2.- Medios de solución pacífica de los conflictos. El ASEC.



Acuerdo de soluciones extrajudiciales. La excesiva judicialización de la conflictividad laboral, la lentitud y el coste de los procedimientos laborales y el carácter puramente democrático que ha llegado a tener la mediación ante la Autoridad Laboral, han inducido a las organizaciones sindicales y a las asociaciones empresariales más representativas a suscribir, en diferentes ámbitos territoriales, **Acuerdos Interconfederados para la solución extrajudicial** (es decir, sin intervenir los tribunales) de Conflictos.

La finalidad de estos acuerdos es fomentar la **solución autónoma de los conflictos**, potenciando sobre todo la actividad de **mediación**.

Las **organizaciones empresariales y sindicales más representativas** (CEOE y CEPYME como organizaciones empresariales y CCOO y UGT como organizaciones sindicales) han firmado un “**Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Colectivos**” (**ASEC**) que exceden del ámbito de una comunidad autónoma. Existen otros acuerdos en el ámbito autonómico para resolver aquellos conflictos que excedan el ámbito provincial.

El **ASEC** cuenta con un servicio de mediación, el **Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)**, al que pueden acudir los sectores o empresas que lo hayan suscrito. Para quienes no lo hayan suscrito, **existe también un servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC)**, dependiente de la **Dirección General de Trabajo**, aunque transferido a las comunidades autónomas.

Reflexiona

Si visitas el siguiente enlace encontrarás información sobre estas soluciones pacíficas al conflicto laboral.

[Fundación SIMA](#)

Autoevaluación

La diferencia entre la mediación y el arbitraje es que...

- En la mediación la decisión es vinculante y en el arbitraje no.
- En la mediación la decisión no es vinculante y en el arbitraje si.

Incorrecto. Repasa los conceptos de mediación y arbitraje.

Efectivamente, la decisión que es obligatoria para las partes se denomina laudo arbitral. Así pues, el laudo es la **resolución** que dicta un **árbitro** y que sirve para dirimir un conflicto entre dos o más partes.

El equivalente al laudo en el orden jurisdiccional es la **sentencia**, que es la que dicta un **juez**. La diferencia estriba en que, mientras que la **jurisdicción** del juez viene marcada por la **ley**, la jurisdicción del árbitro viene dictada por la **autonomía de la voluntad**. Por lo tanto, el arbitraje debe ser aceptado por ambas partes (ya sea de forma previa, a través de un **contrato**, o de posteriormente, cuando ya ha surgido el conflicto) como forma de resolver el **litigio**.

Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta

6.- Los conflictos colectivos: Huelga y cierre patronal.

Caso práctico



Laura: —Hola **Eva** ¿Sabes que al final vamos a convocar una huelga como medida de presión para lograr mejoras en cuanto a la política de contratación, cobertura de puestos de trabajo, salarios, y mejoras en materia de salud laboral?

Eva: —¿Qué ha pasado? ¿Tan mal está la situación en tu centro?

Laura: —Todo se precipitó desde que despidieron a **Enrique**. La dirección pensó que tenían que darnos una lección y algunos hablaban de que iban a empezar a rodar cabezas... Pero, ésto ya no hay quien lo pare, mañana los miembros del comité tenemos una reunión para decidir si vamos o no vamos a la huelga.

Como vimos en el apartado anterior, los conflictos que no se solucionan por medios pacíficos acaban en medidas de presión más contundentes como son la huelga y el cierre patronal.

La huelga es el cese temporal del trabajo acordado por un colectivo de trabajadores o la totalidad de la plantilla, quienes abandonan el centro de trabajo con el fin de presionar al empresario para conseguir determinadas reivindicaciones laborales y para la defensa de sus intereses.

Pero esta posibilidad no se ha conseguido de la noche a la mañana, largos períodos de conflictos, protestas, injusticias y atropellos sobre los trabajadores, han desembocado en una serie de normas que regulan el **derecho a la huelga**, siendo absolutamente necesaria su regulación legal no solo para garantizar su ejercicio, sino también para evitar que se convierta en una herramienta que impida a las empresas su desarrollo.

Reflexiona

La primera huelga de la historia se produjo en el Antiguo Egipto en el año 1166 A.C. durante la construcción de la tumba del faraón Ramsés III, y fue originada por un retraso de una paga sustraída por el gobernador de Tebas Oeste. Los trabajadores traspasaron los muros de la necrópolis (se pusieron en huelga) diciendo "**Tenemos hambre, han pasado 18 días de este mes... hemos venido empujados por el hambre y por la sed, no tenemos vestidos, ni grasas, ni pescado ni legumbres**". Los artesanos paralizaron la actividad y durante el 2º y 3º día invadieron el recinto sagrado que rodeaba el templo funerario de Ramsés III. ¿Quieres saber que paso y cómo terminó la historia? Visita el siguiente enlace.

[La primera huelga de la historia](#)



Durante la Revolución Francesa la huelga fue tipificada como un delito, y no fue hasta la primera mitad del Siglo XX cuando se eliminó la sanción penal y se consideró solo un incumplimiento del contrato de trabajo por el que el empresario podía pedir responsabilidad civil al trabajador. Posteriormente **la huelga acabó siendo considerada como un derecho de los trabajadores**.

Actualmente, la huelga es considerada en nuestro país como un **derecho fundamental** reconocido por el **Art. 28.2 de la Constitución** en los siguientes términos: "... Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses..." . **El Tribunal Constitucional ha precisado que el derecho de huelga se concibe como un derecho individual de ejercicio colectivo**, y ello es así puesto que los trabajadores y trabajadoras tienen que defender un interés colectivo de forma conjunta a través de la presión que supone suspender la actividad laboral un tiempo determinado.

Las empresas también pueden utilizar medidas de presión, la principal se denomina **cierre patronal**.

El empresario puede acordar el cierre temporal del centro de trabajo si se producen alteraciones colectivas en la prestación del trabajo, para la protección de las personas, bienes e instalaciones.

6.1.- El derecho a la huelga: antecedentes históricos y normativa.



¿Quiénes pueden hacer huelga?

Los trabajadores por cuenta ajena tanto si trabajan en el sector privado como en el sector público pueden ejercer el derecho a la huelga, pero se contemplan las siguientes excepciones y prohibiciones:

1. **Los estudiantes y los autónomos** y profesionales independientes
2. **Los funcionarios públicos** no tienen reconocido este derecho, pero tampoco se les niega, por lo que el Tribunal Constitucional lo ha reconocido como parte integrante de la libertad sindical.
3. **Los Cuerpos de Seguridad del Estado y las Fuerzas Armadas** tienen prohibido ejercitarse este derecho.
4. **Los jueces y fiscales** tampoco se encuentran legitimados para el ejercicio de este derecho según la mayoría de la doctrina.

Reflexiona

¿Tienen los jueces derecho a hacer huelga?

[Mostrar retroalimentación](#)

Un informe técnico elaborado por el secretario general del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), concluye que ante la ausencia de una norma legal, corresponde al Tribunal Constitucional (TC) evaluar si los jueces tienen o no derecho de huelga.

Reflexiona

Germinal es una película donde se muestran las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores de la minería durante las últimas décadas del Siglo XIX. Ettienne Latier, cabecilla de la posterior huelga que convocarán para mejorar sus condiciones los mineros, llega al poblado tras ser despedido por agitador y anarquista en su anterior trabajo y se encuentra con el anciano Buenamuerte, quien lleva 50 años trabajando en la mina. La huelga será dominada por el ejército, pero Ettienne se irá con la esperanza en el corazón de que toda esa sangre no se haya derramado inútilmente.

<https://www.youtube.com/embed/DI94Z2EorhQ>

6.2.- Efectos de la huelga.



1. **Reserva del puesto de trabajo:** durante su transcurso se produce la suspensión del contrato de trabajo, y una vez finalizada, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo habitual, no computándose los días de huelga a efectos de absentismo. Tampoco afecta a las vacaciones anuales ni otros descansos legales.
2. **Cese del pago del salario:** se deja de percibir el salario, las partes proporcionales de las pagas extras y el salario de los descansos semanales y festivos.
3. **Seguridad social:** se suspende la obligación de cotizar tanto para la empresa como para el trabajador, quien durante la misma se halla en situación de alta especial. Corresponde al empresario comunicar a la Seguridad Social qué trabajadores y trabajadoras están de huelga en el plazo de 5 días naturales.
4. **Prestaciones:** el trabajador no tendrá derecho a cobrar la prestación de desempleo, ni la prestación de incapacidad temporal si se produce la baja médica una vez iniciada la huelga.
5. **Responsabilidad disciplinaria:** nadie puede ser despedido o sancionado por el ejercicio del derecho a la huelga, siempre que esta sea legal y hayan respetado los servicios mínimos. El juez podrá considerar nulo el despido motivado por el ejercicio de este derecho.
6. **Sustituciones:** está prohibido el esquirolaje, esto es, que la empresa pueda contratar a otros trabajadores para sustituir a los trabajadores en huelga, ya que ello supondría la anulación de este derecho fundamental.

Autoevaluación

Durante una huelga...

- Los trabajadores tienen derecho a percibir el salario mínimo.
- Los trabajadores percibirán la prestación por desempleo.
- El contrato está suspendido y no hay salario.

Incorrecto. Vuelve a leer los contenidos.

No es correcto. Repasa apartados anteriores.

Correcto. Lo primero que ocurre es que se suspende la relación contractual y el trabajador no tiene obligación de ir a trabajar, ni el empresario obligación de abonarle su salario. Teniendo derecho el trabajador a la reserva de su puesto de trabajo cuando acabe la huelga.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta

6.3.- Procedimiento para que una huelga sea legal.



¿Qué trámite o procedimiento se ha de seguir para que una huelga sea considerada legal? El procedimiento a seguir será el siguiente:

Declaración de huelga	Personas legitimadas para convocarla	<ul style="list-style-type: none">Los representantes de los trabajadores por mayoría.Los propios trabajadores, por mayoría simple y votación secreta.Las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda.
Debe notificarse por escrito al empresario o empresarios afectados y a la Autoridad Laboral con una antelación mínima de 5 días naturales antes de la fecha de inicio. En el caso de empresas de servicio público el plazo de preaviso se amplia a 10 días naturales.		
Comité de huelga	Estará compuesto como máximo por 12 trabajadores de los centros afectados por el conflicto, y tiene el deber de negociar con la empresa para llegar a un acuerdo. Está encargado de todas las actuaciones administrativas, judiciales y sindicales con la empresa, así como de garantizar el mantenimiento y la seguridad de las instalaciones y de las personas.	

¿Estamos obligados a hacer huelga?, ¿qué pasa si queremos ir a trabajar?, ¿nos pueden impedir la entrada al centro de trabajo?, ¿podríamos todos los trabajadores de una empresa que presta servicios públicos ponernos en huelga?

Existen una serie de límites durante el tiempo en el que se produce la cesación en el trabajo:

- 1. Los trabajadores que deseen sumarse a la huelga podrán hacerlo y los que no lo deseen podrán seguir realizando su trabajo.**
Los piquetes que mediante su actuación violenta paralicen la actividad de los trabajadores que no desean sumarse a la huelga obligándoles a participar a través de la intimidación o amenazas, pueden incurrir en delitos de injurias, coacciones o lesiones si llegan a producirse, pudiendo ser sancionados por la empresa. Los **piquetes informativos** están permitidos siempre que su actividad se limite a realizar publicidad sobre la huelga o a recoger fondos de forma pacífica.
- 2. Delimitación de los servicios esenciales de la comunidad.** Cuando se trate de huelgas en servicios esenciales para la comunidad (salud, transporte, energías, etc.), la autoridad gubernativa deberá fijar unos servicios mínimos de obligado cumplimiento.
- 3. La huelga debe respetar el orden público** y la seguridad del estado.
- 4. Se prohíbe el esquirolaje.**
- 5. Se prohíbe** el ejercicio del derecho de huelga con **ocupación del centro de trabajo**.

Reflexiona

Puedes consultar los siguientes modelos:

- Modelo de preaviso de huelga dirigido a la empresa.
- Modelo de comunicación a la Autoridad Laboral de preaviso de huelga legal.
- Modelo de escrito de la Dirección de la Empresa solicitando el mantenimiento de los Servicios de Seguridad y mantenimiento durante la huelga.

[Formularios Modelos para el ejercicio de la huelga](#) (0.02 MB)

6.4.- Huelgas ilegales.



La huelga será ilegal en alguno de los siguientes caso:

- Cuando se base en **motivos políticos** o con cualquiera otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores.
- Las de **solidaridad y apoyo**, salvo que afecten directamente al interés profesional de los huelguistas.
- La **huelga novatoria**, es decir, las que tengan por objeto alterar, dentro de su periodo de vigencia, lo pactado en un **Convenio Colectivo** o en un laudo arbitral, y éste no haya sido denunciado.
- Si no se cumplen los requisitos exigidos para su convocatoria.

¿Qué sucede si realizamos una huelga considerada ilegal?

La empresa, en virtud de su poder disciplinario, podrá imponer sanciones a los trabajadores, pudiendo llegar al despido de los mismos cuando la participación sea activa (ser miembro del comité de huelga o participar con especial protagonismo). Asimismo el empresario puede exigir la reparación de las pérdidas que haya sufrido.

¿Qué otras medidas de presión pueden ser utilizadas por los trabajadores?

- a. La huelga puede ser considerada abusiva como en el caso de las huelgas rotatorias, de celo o a reglamento o las huelgas tapón.
- b. A veces son medidas de acompañamiento de la huelga, como los “**piquetes informativos**” que expresan las reivindicaciones e informan de las razones del conflicto.
- c. **Ocupación del centro de trabajo**, que tiene como objeto paralizar la producción y al mismo tiempo posibilitar el contacto y la unión de los trabajadores en conflicto.
- d. **El boicot**, que consiste en el llamamiento a los proveedores, consumidores o usuarios para que rompan sus relaciones con la empresa.
- e. **Encierros, concentraciones, asambleas, movilizaciones, manifestaciones, campañas informativas** ante la opinión pública, cortes de tráfico, etc.

La conclusión de la huelga.

La huelga terminará cuando se desconvoque por los trabajadores promotores, o cuando se alcance un acuerdo en la negociación, o se produzca un laudo arbitral. Este acuerdo tendrá el mismo carácter vinculante que el contenido de un Convenio Colectivo.

Reflexiona

No es habitual que se convoquen huelgas en empresas del sector de la informática o de las TIC. A continuación tienes un enlace con la noticia publicada en nodo50.org donde se reproduce las condiciones que dieron lugar a la **huelga en la empresa Alalza** por parte de la sección sindical, cuyo Comité de Huelga fue despedido al completo.

[La primera huelga indefinida en el sector TIC y otros conflictos](#)

6.5.- El cierre patronal: definición y tipos.

Caso práctico



Laura: —La huelga ha sido todo un éxito, hemos conseguido parte de nuestras reivindicaciones, pero no ha sido fácil. La huelga duró 3 días y se desarrolló de forma pacífica y ejemplar, aunque algunos compañeros no estuvieran de acuerdo con aquellos que no quisieron ejercer el derecho a la huelga. Algunos, incluso, se pusieron un poco brutos amenazando con ocupar de forma ilegal el centro de trabajo, lo que hubiera llevado a un posible cierre patronal y a enconar más los ánimos entre ambas partes.

—La verdad es que llegamos a convencer a nuestros compañeros de que la fuerza no es en ningún caso la mejor arma que tenemos para hacer valer nuestros derechos, éstos se defienden a través del diálogo y la negociación, y un compromiso aceptado tanto por nuestra parte como por la de la empresa para que exista un mejor clima en el trabajo ¡Lo hemos conseguido compañeros! ¡Ahora sólo nos queda seguir trabajando duro!

La empresa también tiene sus formas de presión. La principal es el cierre patronal, o sea la paralización de la actividad empresarial para presionar a los trabajadores.

El cierre patronal es el cierre del centro de trabajo que realiza el empresario en caso de huelga o cualquier otra situación conflictiva.

Debes conocer

Que el cierre patronal, también llamado "lock-out" (o cerrojazo), fue considerado un delito durante muchos años. Hoy día está regulado en el Art. 37 de la Constitución Española, pero no está considerado como un derecho fundamental tal y como sucede con la huelga. Se regula en los Art. 12, 13, 14 y 15 de la Ley de Relaciones de Trabajo y en varias sentencias del Tribunal Supremo (14 de enero de 2000, 17 de enero de 2000, etc).

Tipos de cierre patronal lícitos.

La empresa no puede decretar el cierre patronal a su voluntad sino que únicamente puede hacerlo si se dan alguna de las siguientes circunstancias:

- a. **Peligro de violencia para las personas o daños graves para las instalaciones o las cosas.**
Corresponde a la empresa la prueba de la existencia del notorio peligro de violencia o daño, sin que valgan meras sospechas. Estos peligros tienen que ser realmente ciertos y graves. Consiste, como entiende el Tribunal Supremo, de velar por la seguridad de la integridad física de las personas y por la salvaguardia de los bienes materiales.
- b. **Ocupación ilegal del centro de trabajo, o peligro de que se produzca.**
Será lícito el cierre patronal, en caso de ocupación de locales, cuando conlleve una situación de violencia que impida realizar el trabajo a los no huelguistas, o bien exista peligro para las personas o los bienes. Si los trabajadores permanecen en el centro de trabajo pero no hay peligro ni para las personas ni para los bienes no puede decretarse el cierre patronal.
- c. **El absentismo o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción.** La anormalidad ha de ser suficientemente grave e impedir desarrollar el trabajo por la totalidad de los trabajadores.

Como ves, en España se permite el **cierre patronal defensivo**, pero nunca el ofensivo para presionar a los trabajadores).

6.6.- El cierre patronal: procedimiento y efectos.



La empresa que proceda al cierre deberá seguir **el procedimiento** siguiente:

1. **Comunicación de la iniciativa:** el empresario o la persona con facultades en la empresa deberá comunicarlo por escrito a la autoridad laboral en el plazo de 12 horas.
2. **Permanencia de la medida:** El cierre patronal solo podrá durar el tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa.
3. **La reapertura del centro de trabajo** se efectuará una vez cesen las causas que motivaron el cierre.
 - **Por decisión de la empresa**, a iniciativa de los trabajadores que pueden solicitarlo a la autoridad laboral.
 - **Por requerimiento de la Autoridad Laboral**, en el plazo que se indique. De no hacerlo, el empresario podrá ser sancionado.

¿Qué consecuencias tendrá para el trabajador si se procede al cierre patronal?

El cierre patronal supone ante todo la prohibición de acceder al centro de trabajo e imposibilidad de desarrollar el trabajo, con la consiguiente pérdida por parte del trabajador del derecho a percibir su salario. Durante el cierre patronal los contratos quedan suspendidos con los mismos efectos que en el caso de huelga. El trabajador permanece en situación de alta especial en la Seguridad Social, y se suspende la obligación de cotizar tanto para el empresario como para el propio trabajador. Tampoco tendrá derecho a percibir la prestación por incapacidad temporal que comience durante una huelga o cierre patronal, ni a percibir la prestación por desempleo.

Si el cierre fuera ilegal los trabajadores tendrán derecho a los salarios dejados de percibir y el trabajador tendrá derecho a todas las prestaciones que le corresponden derivadas de su relación laboral.

¿Además del cierre patronal los empresarios pueden utilizar otras medidas de presión?

Aparte del cierre patronal las empresas cuentan con otras formas de presión, como las siguientes:

- **Circulación de “listas negras” de los trabajadores** que tengan una actitud reivindicativa, con el fin de rechazar su colocación.
- **Transmisión de información entre empresas** acerca del comportamiento sindical de los trabajadores.
- **Despidos colectivos** en situaciones de conflictos.

Caso práctico

Mónica: —Ya he terminado la unidad. La verdad es que he aprendido mucho sobre las relaciones colectivas de trabajo, sobre la importancia que tiene el tener unos compañeros que nos representen y defiendan nuestros intereses, que a través de una negociación podemos llegar a acuerdos que favorezcan los intereses de empresarios y trabajadores y que si se producen conflictos colectivos también existen medios de solución pacíficos, además del derecho que tenemos a hacer huelga y los empresarios a proceder al cierre del centro de trabajo en determinados casos. Voy a recomendar a Juan y a Eva que ellos también sigan profundizando sobre este tema, ¡además, hay unas cuantas películas estupendas que tenemos que ver!



Reflexiona

Si quieras saber como se han llevado a la gran pantalla las relaciones colectivas de trabajo te recomendamos las siguientes películas:

- Recursos Humanos.
- La Huelga.
- Billy Elliot.
- El Efecto Iguazú.

Autoevaluación

El cierre patronal de la empresa consiste en:

- Cerrar por vacaciones el centro de trabajo.
- Que los trabajadores pierden su puesto de trabajo porque el empresario cesa en su actividad empresarial.
- El cierre temporal de la empresa debido a un inminente peligro para las personas o bienes de la empresa.

Incorrecto. Repasa apartados anteriores.

No es correcto. Vuelve a leer los contenidos.

Correcto. Tiene lugar cuando el empresario, ante el anuncio o conocimiento de una huelga, procede al cierre de toda o parte de la empresa alegando fuerza mayor, anomalías graves que hacen imposible proseguir el proceso productivo o peligros inminentes o graves de daños para las personas o las propiedades. Su objetivo es servir de contraataque a la huelga, dirigido contra los no huelguistas para que éstos incidan, a su vez, contra los huelguistas, y, por supuesto, contra los mismos huelguistas puesto que se trata de una medida de fuerza contra las huelgas que se producen con ocupación del centro de trabajo.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta

Anexo.- Licencias de Recursos.

Licencias de recursos utilizados en la Unidad de Trabajo.

Recurso (1)	Datos del recurso (1)	Recurso (2)	Datos del recurso (2)
	Autoría: Procsilas. Licencia: CC by. Procedencia: http://www.everystockphoto.com/photo.php?imageId=2965124		Autoría: Roberto Garcia. Licencia: CC by-nc-nd. Procedencia: http://www.everystockphoto.com/photo.php?imageId=4197372
	Autoría: Federación de Enseñanza CCOO. Licencia: Uso educativo nc. Procedencia: Montaje sobre http://www3.feccoo.net/bdigital/informes/DocPublica.pdf		Autoría: Mataparda. Licencia: CC by. Procedencia: http://www.everystockphoto.com/photo.php?imageId=3927622
	Autoría: Carlos capote. Licencia: Atributton licence. Procedencia: http://www.everystockphoto.com/photo.php?imageId=4570756		Autoría: Oneras. Licencia: CC by-sa. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/oneras/2348807
	Autoría: Annais. Licencia: Attribution-NonCommercial-NoDerivs License. Procedencia: http://www.everystockphoto.com/photo.php?imageId=1431353		Autoría: Fernando Lugo. Licencia: CC by-nc-sa. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/fernadolugoapc
	Autoría: dbking. Licencia: CC by. Procedencia: http://www.everystockphoto.com/photo.php?imageId=2059586		Autoría: CCOO. Licencia: CC by-sa. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/persoalccoogalic
	Autoría: Governador da bahia. Licencia: CC by. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/agecombahia/3910117538/		Autoría: ISFTIC. Licencia: CC by. Procedencia: http://bancoimagenes.isftic.mepsyd.es/bancoimagenes/Arc
	Autoría: ISFTIC Búsqueda: realizando manualidades. Licencia: CC by. Procedencia: http://bancoimagenes.isftic.mepsyd.es/bancoimagenes/ArchivosImagenes/DVD11/CD06/20161__20_m_11.jpg		Autoría: yosi. Licencia: Atributton licence. Procedencia: http://www.everystockphoto.com/photo.php?imageId=3248473
	Autoría: Pedro B. Donoso. Licencia: CC by-nc. Procedencia: Montaje sobre http://www.flickr.com/photos/pedro-m-bote/4736059708/		Autoría: Segis blog. Licencia: Attribution License. Procedencia: http://www.everystockphoto.com/photo.php?imageId=3888468
	Autoría: Daquella manera. Licencia: CC by. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/daquellamanera/2230620363/		Autoría: sergis blog. Licencia: CC by. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/srgblog/2540594
	Autoría: fmocabezadevaca. Licencia: CC by-nc-nd. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/80283101@N00/2514600584/		Autoría: Mataparda. Licencia: CC by. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/liferfe/28690782
	Autoría: Confortably numb. Licencia: CC by-nc-nd. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/guillemborrell/1556364052/		Autoría: Megyarsh. Licencia: Attribution License. Procedencia: http://www.everystockphoto.com/photo.php?imageId=4543262