

# **PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA**

## 1. DERECHO A LA LIBRE SINDICACIÓN

La lucha por la defensa de los intereses de los trabajadores comenzó con la Revolución Industrial en el Reino Unido, donde se formaron las primeras asociaciones obreras que luchaban para mejorar las jornadas laborales y acabar con la explotación de los niños, así como otros abusos.

En España la Constitución de 1978, en su artículo 28, establece que todos los ciudadanos tienen derecho a sindicarse libremente y que nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato.

Por tanto el derecho a la libre sindicación es el derecho que tienen los trabajadores a formar sindicatos y a afiliarse a los mismos, así como el derecho de los sindicatos ya constituidos al ejercicio libre de las funciones que les reconoce la Constitución en defensa de los intereses de los trabajadores.

La Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical determina, en principio, que sólo los trabajadores pueden ejercer el derecho a la libre sindicación, quedando excluidos, por tanto, los empresarios. Sin embargo el concepto de trabajador es más amplio que el recogido en el Estatuto de los Trabajadores, al incluir en él a los funcionarios y al personal al servicio de las Administraciones Públicas, así como a los autónomos siempre que no tengan personal a su servicio, a los parados y a los jubilados por edad o incapacidad.

Esta misma Ley establece que no se pueden sindicarse los Magistrados, Jueces y Fiscales mientras que estén en activo. Esta prohibición no implica que no puedan constituir asociaciones profesionales, sino que con ellas se realicen actividades de naturaleza política o sindical. Tampoco pueden ejercer el derecho a la libertad sindical los miembros en activo de las Fuerzas Armadas y los Institutos Armados de carácter militar. El derecho de sindicación de los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar se regirá por una normativa específica. Por ejemplo la Policía Nacional y la Policía Municipal.



## 2. ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES

### 2.1. Los sindicatos

Los sindicatos se pueden definir como las agrupaciones democráticas de trabajadores para la defensa de sus intereses económicos y sociales.

¿Qué funciones tienen los sindicatos?

- Representan a los trabajadores ante las administraciones públicas.
- Participan en la negociación de los convenios colectivos.
- Promueven elecciones para delegados de personal y comités de empresa.

¿Cómo se organizan los sindicatos?

- Por actividades o ramas de producción; por ejemplo: enseñanza, metal, banca, química, transportes, etc.
- Por ámbitos territoriales: estatal, autonómico, provincial, interprovincial, regional, local de empresa y de centro de trabajo.

Los sindicatos agrupan a los trabajadores por actividades o ramas de producción, como por ejemplo enseñanza, banca, metal, química, transporte, comercio... y pueden ser de ámbito estatal o de ámbito autonómico.



## 2.2. Asociaciones empresariales

Son aquellas que representan a los empresarios y tienen como misión la defensa de sus intereses. Al igual que los sindicatos, pueden ser de ámbito estatal o autonómico



## 3. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

La representación de los trabajadores en la empresa se puede instrumentar de dos formas:

- Representación unitaria: **delegados de personal y comité de empresa**. Canalizan la participación de todos los trabajadores con independencia de su afiliación a un sindicato.
- Representación sindical: los trabajadores afiliados a un sindicato pueden estar representados en las empresas o centros de trabajo a través de **secciones sindicales**.

## a. Representación unitaria

Los delegados de personal y los miembros de los comités de empresa se eligen por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto. Su periodo de representación será de 4 años.

Serán electores todos los trabajadores mayores de 16 años con una antigüedad en la empresa de, al menos, 1 mes. Son elegibles todos los trabajadores mayores de 18 años y con una antigüedad de al menos 6 meses.

### • Delegados de personal

Son los representantes de los trabajadores en aquellas empresas o centros de trabajo que tengan más de 10 trabajadores y menos de 50. En las empresas que tengan menos de 10 trabajadores se podrá elegir un delegado si los trabajadores lo acuerdan por mayoría.

DELEGADOS DE PERSONAL	
TRABAJADORES DE LA EMPRESA	NÚM. DELEGADOS
DE 6 a 10	1 (Si lo deciden los trabajadores por mayoría)
De 11 a 30	1
De 31 a 49	3

### • Comité de empresa

Es el órgano colegiado de representación de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo que tengan 50 o más trabajadores.

Cuando una empresa tiene varios centros de trabajo situados en la misma provincia o en municipios limítrofes, y cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores pero sí sumen tal cantidad en su conjunto, se constituirá un comité de empresa conjunto.

Cuando unos centros tengan 50 o más trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités propios y con todos los demás se constituirá otro.

Las empresas que tengan centros de trabajo con comités de empresa podrán crear un **comité intercentros**, formado por 13 miembros como máximo designados entre los componentes de los distintos comités de centros, si previamente se pacta en convenio.

COMITÉ DE EMPRESA	
TRABAJADORES DE LA EMPRESA	NÚM. DELEGADOS
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
De 1000 en adelante	Dos por cada mil o fracción (máx. 75)

- **Funciones y garantías de los representantes**

## FUNCIONES

- **ÓRGANOS DE COMUNICACIÓN ENTRE EMPRESARIO Y TRABAJADORES**
  - recibir información sobre la evolución del sector económico de la empresa
  - conocer los balances, cuentas anuales y demás documentación que refleje la situación de la empresa.
  - Comunicar dicha información a los trabajadores
- **ÓRGANOS DE VIGILANCIA**, velando por el cumplimiento de las normas laborales vigentes y de que no se viole lo pactado en el convenio
- **EMITIR INFORMES** sobre reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, estudio de tiempos, sistemas de organización y control del trabajo...
- **COLABORAR** con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación

## GARANTÍAS

- Apertura de un expediente contradictorio si la empresa le sanciona por faltas graves o muy graves
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los casos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, económicas, técnicas, productivas o de organización.
- No ser sancionados ni despedidos por acciones en el ejercicio de su representación durante el periodo de desarrollo de sus funciones ni durante el año siguiente
- Disponer de un número de horas semanales retribuidas para el ejercicio de sus funciones

El número de horas de crédito sindical depende del número de trabajadores que tenga la empresa y se pueden acumular en uno o varios representantes que pueden quedar liberados de su trabajo

TRABAJADORES	HORAS AL MES
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	40

## b. Representación sindical

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo, constituir secciones sindicales.

**Las secciones sindicales** estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre los afiliados a cada sindicato, en empresas con más de 250 trabajadores si tienen representación en el comité de empresa.

**Los delegados sindicales** son los representantes de las secciones sindicales. Por convenio colectivo puede autorizarse la elección de delegados sindicales cuando la plantilla sea inferior a 250 trabajadores. Pueden participar en el comité de empresa con voz pero sin voto.

## c. Derecho de reunión de los trabajadores. La asamblea.

Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tiene derecho a reunirse en asamblea en el centros de trabajo so las condiciones de éste lo permiten. Las reuniones se realizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

La asamblea podrá ser convocada por:

- El comité de empresa o los delegados de personal
- Un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

La convocatoria de la asamblea se comunicará al empresario, como mínimo, con 48 horas de antelación.

El empresario deberá facilitar un local adecuado para la celebración de asambleas, salvo que no hayan transcurrido más de dos meses desde la última celebrada o no se hayan reparado los daños producidos en alguna anterior.

## 4. LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Son los acuerdos formales celebrados entre trabajadores y empresario para regular el trabajo futuro. En ellos se regulan materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, entre otras. Los convenios colectivos son vinculantes para las partes y las condiciones pactadas no pueden ser modificadas en los contratos individuales, salvo para mejorarlas en beneficio del trabajador.

### a. CONTENIDO DEL CONVENIO COLECTIVO

Se distingue entre contenido mínimo y contenido convencional:

#### contenido mínimo

- partes que lo conciertan (representantes de los trabajadores y empresarios)
- Ámbito de aplicación del convenio: personal, funcional, territorial y temporal
- procedimiento para resolver las discrepancias que puedan surgir y para no aplicar determinadas materias pactadas
- forma y condiciones de denuncia del convenio, así como el plazo de preaviso
- Designación de una comisión paritaria distinta de la comisión negociadora para resolver cualquier cuestión que se plantee durante la aplicación del convenio

#### Contenido convencional

- todo acuerdo alcanzado por las partes en materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, todo lo que afecte a las condiciones de empleo

### Cláusula de descuelgue

La empresa podrá, previo desarrollo de un periodo de consultas, decidir no aplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea éste de sector o de empresa, siempre que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

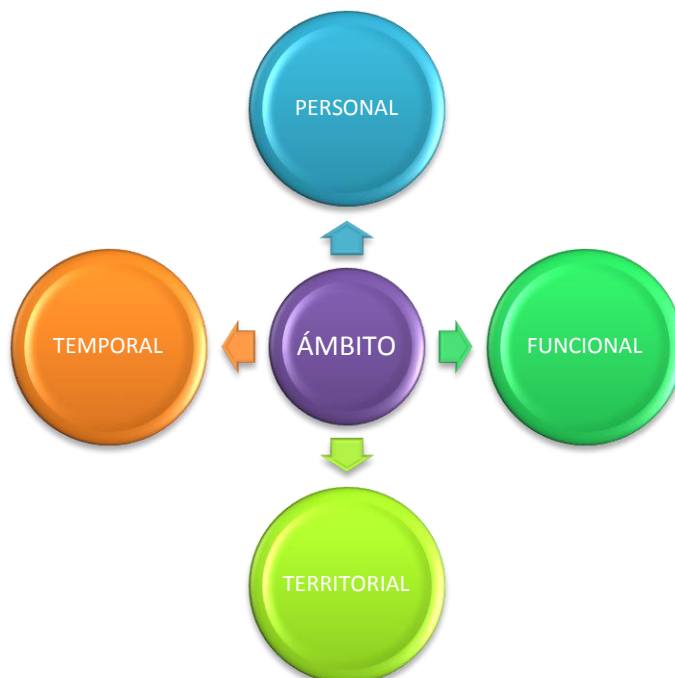
Las materias sobre las que se puede producir el descuelgue son las siguientes: jornada, horario, trabajo a turnos, sistema de remuneración, y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones (cuando exceden los límites de la movilidad funcional) y mejoras voluntarias de la Seguridad Social.

*Módulo F.O.L.*

*Profesora Ana Mª Alonso Cristóbal*



## b. ÁMBITO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS



**ÁMBITO PERSONAL:** Normalmente los convenios obligan a todos los empresarios y a todos los trabajadores de la rama profesional o sector económico en el que están encuadradas las empresas que negocian el convenio. Sin embargo pueden celebrarse convenios para determinados trabajadores, como, por ejemplo, para especialistas en una determinada materia, directivos, etc. Estos convenios se denominan **convenios franja**

**ÁMBITO TERRITORIAL:** Hace referencia a la extensión geográfica del convenio. Hay convenios de ámbito nacional, autonómico, interprovincial, provincial y local.

**ÁMBITO FUNCIONAL:** Se refiere a la actividad económica a la que se dedican las empresas de un determinado ámbito territorial: por ejemplo, Convenio Nacional de Banca, Convenio Provincial de Hostelería de Málaga...

**ÁMBITO TEMPORAL:** Salvo pacto en contrario, el convenio se prorroga de año en año si no media denuncia expresa de las partes. Transcurrido un año desde la denuncia, sin la aprobación de un nuevo convenio, el antiguo, salvo pacto en contrario, perderá su vigencia y se aplicará el convenio de ámbito superior

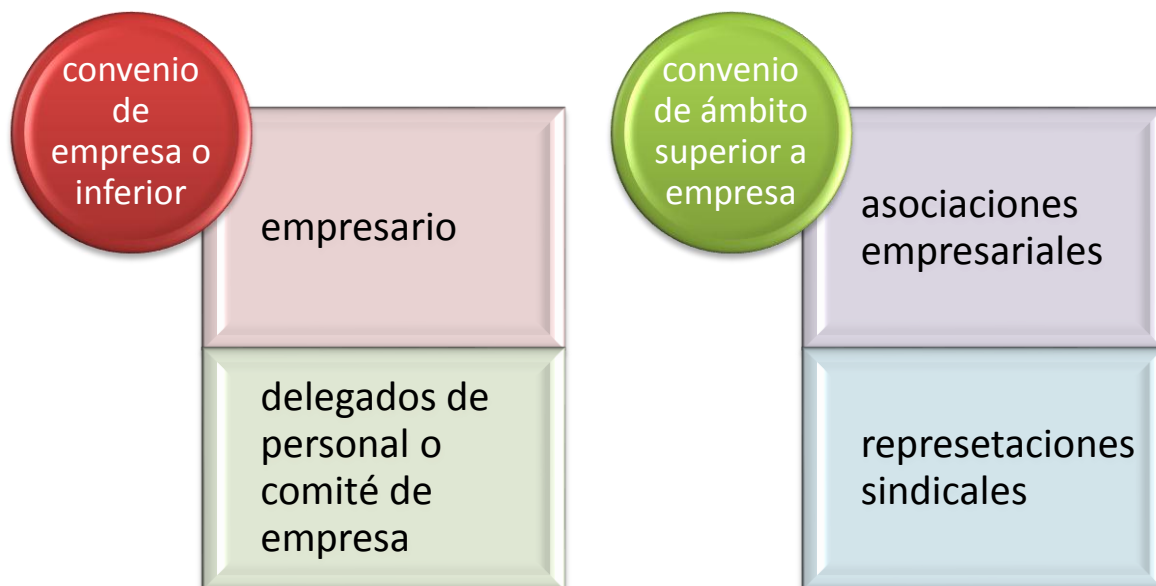
### c. TRAMITACIÓN DEL CONVENIO. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Comprende varias fases:



- a. **INICIACIÓN:** pueden promover el proceso negociado cualquiera de las partes, comunicando su interés por escrito a la otra. En la comunicación el promotor debe probar que puede ser parte de la negociación y además tiene que indicar el ámbito de aplicación del futuro convenio.

Pueden ser partes negociadoras en un convenio:



Una vez que se efectúa la comunicación por el promotor, la otra parte debe contestar por escrito en el plazo de un mes, manifestando que está de acuerdo en negociar, aunque puede negarse si existe causa legal.

- b. **COMISIÓN NEGOCIADORA:** Cuando las partes estén de acuerdo en iniciar la negociación, deben constituir, dentro del mismo plazo para contestar, una comisión negociadora, que establecerá un calendario o plan de negociación.  
La comisión está formada por **24 miembros** como máximo si el convenio es de empresa o ámbito inferior, y por **30 miembros** si es de ámbito superior. Su estructura es **paritaria**, es decir, debe tener igual número de representantes de la patronal que de los trabajadores.
- c. **DELIBERACIONES Y ACUERDOS:** Constituida la comisión negociadora se procede a la celebración de las sesiones conforme al calendario propuesto. El Estatuto de los Trabajadores exige a las partes que negocien conforme al principio de la buena fe y castiga la utilización de la violencia con la suspensión de las negociaciones.  
A lo largo de las sesiones y tras el debate de las materias objeto de la negociación, se procede a la votación de las mismas. Los acuerdos se adoptan por mayoría de ambas partes. El texto del convenio acordado debe formalizarse por escrito.
- d. **REGISTRO Y PUBLICACIÓN:** Los convenios colectivos deben presentarse ante la Administración Laboral (Dirección General de Trabajo, Dirección Provincial o Autonómica, según el ámbito del convenio) para su registro en el plazo de 15 días a contar desde su firma. A su vez, la Administración Laboral procederá a publicarlo en un plazo de 10 días en el BOE o en el Boletín de la provincia o Comunidad Autónoma. El convenio entra en vigor en la fecha

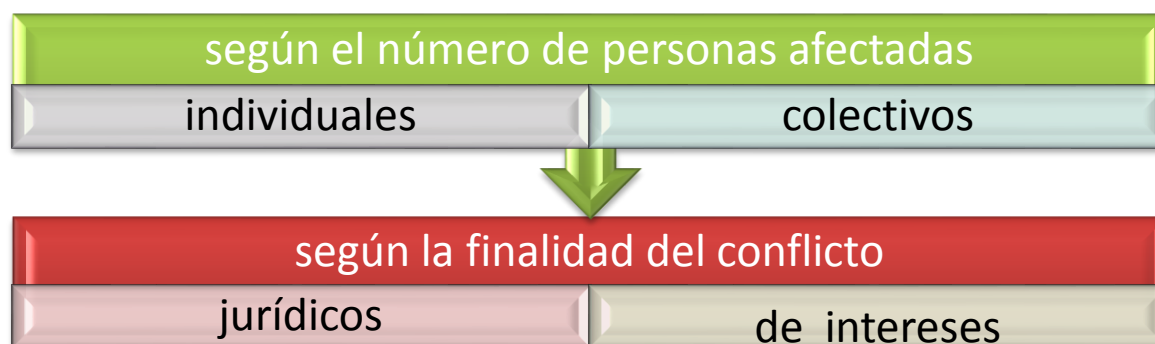
que acuerden las partes, aunque si existe un convenio anterior, normalmente se produce al día siguiente a la fecha de su término.



## 5. CONFLICTOS LABORALES

La relación laboral no siempre se desarrolla de forma pacífica y siguiendo las pautas previstas en el ordenamiento jurídico, ya que pueden surgir discrepancias y conflictos.

### a. Clases de conflictos laborales



**Individuales:** enfrentan a un trabajador y a un empresario. Tiene su origen en un contrato de trabajo y se discute un interés personal

**Colectivos:** Enfrentan a un grupo de trabajadores con un empresario o empresarios. Los sujetos son, por un lado, los órganos de representación de los trabajadores y, por otros, el empresario o asociaciones empresariales

**Jurídicos:** Surgen al interpretar una norma estatal o pactada en los convenios colectivos. Pueden ser individuales o colectivos.

**De intereses:** Tratan de revisar o sustituir una norma. Son siempre colectivos.

## b. Forma de exteriorizar los conflictos laborales



## i. La huelga.

La huelga es un derecho fundamental de los españoles reconocido en el artículo 28.2 de la Constitución, que dispone:

*"Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad"*

### huelgas ilegales

políticas

de solidaridad

contrarias a la ley

para alterar lo pactado durante  
la vigencia de un convenio

### huelgas legales

cumplen los requisitos de  
forma y fondo establecidos en  
las leyes

Cuando la huelga es ilegal, su ejercicio puede ocasionar consecuencias negativas para los trabajadores, que pueden ir desde el pago de la indemnización por daños y perjuicios ocasionados, hasta la imposición de una sanción disciplinaria, incluido el despido.

**El procedimiento** para la declaración de la huelga es el siguiente:

- **Declaración de la huelga**, que exige la adopción de un acuerdo expreso. Pueden acordarla los propios trabajadores que vayan a declararse en huelga o sus representantes (comité de empresa o delegados de personal), que deben adoptar el acuerdo por mayoría, o los sindicatos con implantación en el ámbito laboral al que afecte la huelga.
- **Comunicación a la Autoridad Laboral y al empresario o empresarios del acuerdo de huelga**. Se realiza mediante un escrito en el que se especifican los objetivos de la misma, las gestiones realizadas para resolver el conflicto, la fecha de su inicio y la composición del comité de huelga. La notificación debe realizarse con un preaviso de, al menos, cinco días naturales respecto al inicio. Este plazo se eleva a diez días cuando la huelga afecte a empresas de servicios públicos-
- **Constitución del comité de huelga**. Es el órgano que tiene como misión realizar las actuaciones necesarias para la solución de la huelga (negociar y garantizar los servicios mínimos). Está formado por un máximo de doce miembros, todos ellos trabajadores del centro de trabajo, empresa o empresas afectadas y son elegidos por sus compañeros.



### **Desarrollo de la huelga**

Durante el transcurso de la huelga, tanto el empresario como los trabajadores, tiene que cumplir las siguientes condiciones:

- El empresario no puede sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al notificarse la huelga

- Debe respetarse la libertad de trabajo de quienes no quieran sumarse a la huelga
- El comité de huelga debe garantizar los servicios necesarios para la seguridad de las personas y cosas, así como el mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas...
- Las partes deben de negociar durante todo el desarrollo de la huelga

**Los efectos de la huelga son:**

**suspensión del contrato**

no se percibe salario

se descuenta por cada día de huelga el salario de la jornada, pagas extras, retribución del descanso semanal y de días festivos

**situación de alta especial en la SS**

no se cotiza y no se tiene derecho a la prestación por IT ni al desempleo durante la huelga