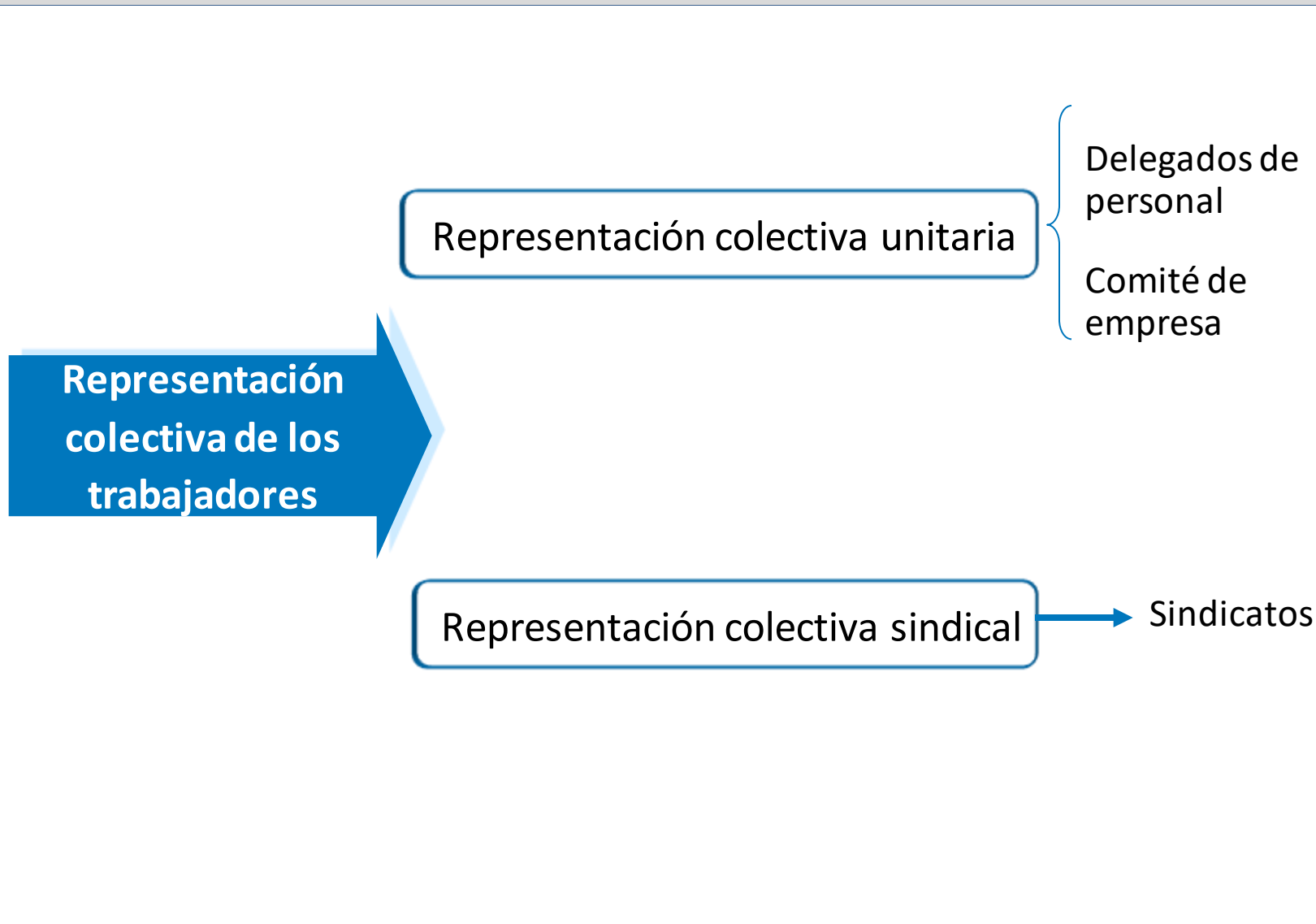


6 La representación de los trabajadores



1. La participación de los trabajadores en la empresa
2. La representación colectiva unitaria
3. La representación colectiva sindical
4. El convenio colectivo
5. Los conflictos colectivos

En Resumen



Derecho de participación

- ☐ Arts. 129.2 de la Constitución y 4.1.g) del Estatuto de los Trabajadores

Derecho de reunión

- ☐ Arts. 21 CE y arts. 4.1.f) y 77 a 81 del ET

Garantías de los representantes de los trabajadores

- ☐ **Prioridad de permanencia**
- ☐ **No ser despedido ni sancionado.**
- ☐ Sanción por faltas graves o muy graves: se abre **expediente contradictorio**.
- ☐ **No ser discriminado** en su promoción económica o profesional.
- ☐ **Libertad de expresión** en las materias concernientes a su representación.
- ☐ **Crédito de horas.**

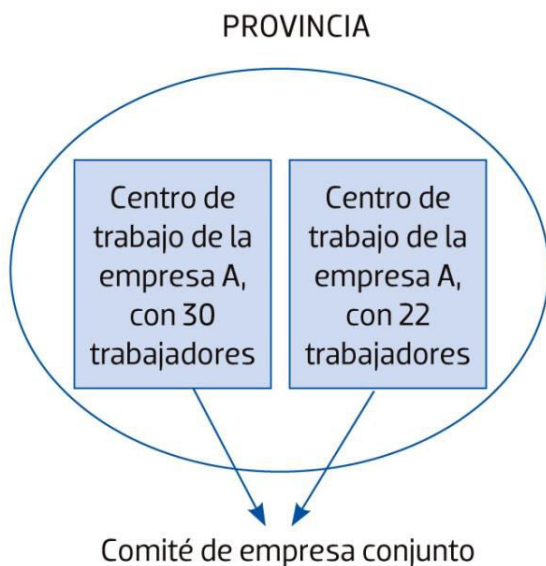
Los delegados de personal

Nº de trabajadores	Número de delegados de personal
Entre 6 y 10	Si los trabajadores deciden por mayoría tener un delegado de personal, podrán tenerlo, de forma voluntaria (no es obligatorio).
Entre 10 y 30	Es obligatorio 1 delegado de personal.
Entre 31 y 49	Habrán 3 delegados de personal

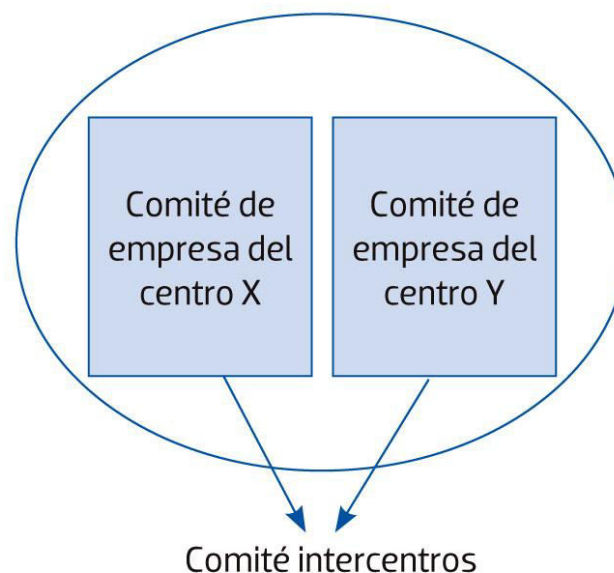
El comité de empresa

N.º de trabajadores	N.º de miembros del comité de empresa
De 50 a 100	5 miembros
De 101 a 250	9 miembros
De 251 a 500	13 miembros
De 501 a 750	17 miembros
De 751 a 1000	21 miembros
De 1001 en adelante	2 miembros por cada 1000 trabajadores o fracción, (máximo 75)

Comité de empresa conjunto



Comité de empresa de empresa intercentros





COMPETENCIAS

- **Recibir información**
- Recibir la copia básica de los **contratos** y la notificación de las prórrogas en diez días.
- **Emitir un informe** antes de que el empresario ejecute sus decisiones sobre despidos o suspensiones, reducciones de jornada, traslados, fusiones, etc.
- **Vigilar el cumplimiento de las normas** laborales, de Seguridad Social y empleo.
- Vigilar y controlar las condiciones de **seguridad e higiene** en la empresa.
- Participar en la gestión de **obras sociales**
- Colaborar en la puesta en marcha de **medidas de conciliación**.
- Colaborar con la dirección de la empresa para que se lleven a cabo las medidas para **el mantenimiento y el incremento de la productividad**.
- **Informar a sus representados** de todos los temas de interés.

Deberes

- ❑ Deber de **sigilo profesional**

Derechos

- ❑ **local adecuado**
- ❑ **uno o varios tableros de anuncios.**

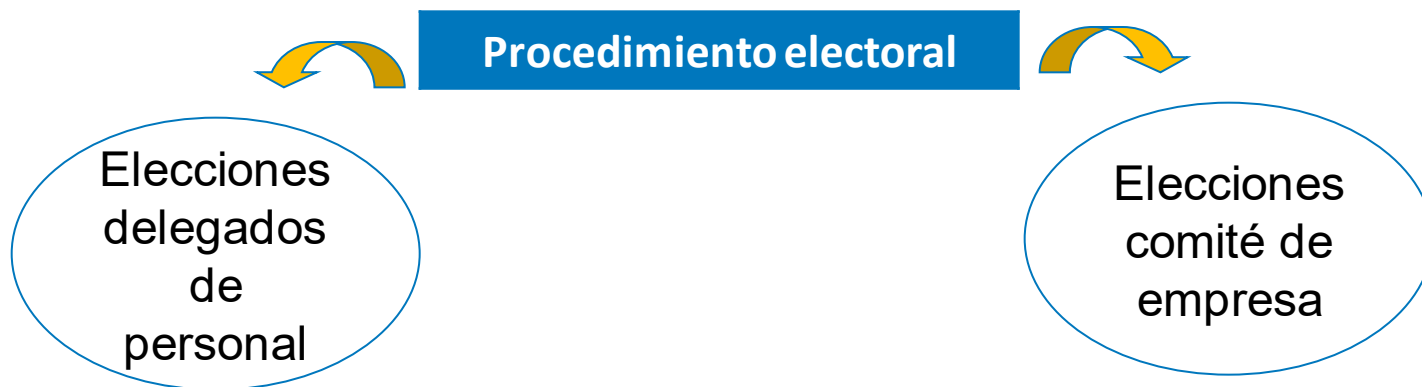
Elecciones

- ❑ Sufragio libre, directo, personal y secreto.
- ❑ Mandato de **cuatro años**, entendiéndose prorrogado su mandato, si a su término no se promueven nuevas elecciones.

¿Quién puede convocar elecciones?

¿Quiénes pueden votar?

¿Quiénes pueden ser elegidos?



¿Qué son los sindicatos?

Son asociaciones, sin ánimo de lucro, de trabajadores por cuenta ajena.

Fin principal: conseguir el progreso económico y social de sus miembros, a través del mantenimiento o la mejora de sus condiciones de trabajo.

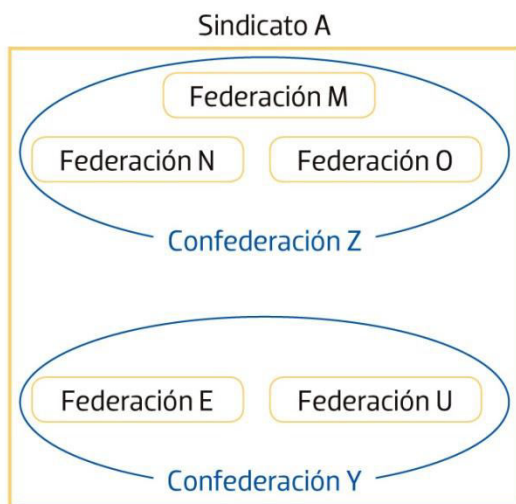
Tienen un carácter permanente, pues se mantienen, aunque varíen sus socios.

EL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL

¿Quién puede afiliarse a un sindicato?	<input type="checkbox"/> Trabajadores por cuenta ajena. <input type="checkbox"/> Parados. <input type="checkbox"/> Trabajadores de la Administración Pública. <input type="checkbox"/> Discapacitados. <input type="checkbox"/> Trabajadores por cuenta propia, sin trabajadores a su servicio. <input type="checkbox"/> Jubilados.
Excluidos del derecho de afiliación	<input type="checkbox"/> Miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar. <input type="checkbox"/> Jueces, Magistrados y Fiscales, mientras se hallen en activo.

La organización interna de los sindicatos

Federaciones sindicales



Secciones sindicales

Los afiliados a un mismo sindicato, que trabajen en una misma empresa tienen derecho a formar **secciones sindicales**



REPRESENTACIÓN: Empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores: **delegados sindicales**



Garantías



Derechos

El nivel de representatividad de los sindicatos

SINDICATOS MAS REPRESENTATIVOS	A nivel estatal	Acreditan el 10 % o más del total de delegados de personal y de los miembros del comité de empresa.
	A nivel de Comunidad Autónoma	Acreditan el 15 % o más de delegados de personal y miembros del comité de empresa, siempre que cuenten con un mínimo de 1500 representantes y no estén federados o confederados a organizaciones sindicales de ámbito estatal.
SINDICATOS CON REPRESENTATIVIDAD MENOR	Ámbito territorial o funcional específico, distinto al estatal o autonómico	Acreditan el 10 % o más de delegados de personal o miembros del comité de empresa.

El nivel de representatividad de los sindicatos

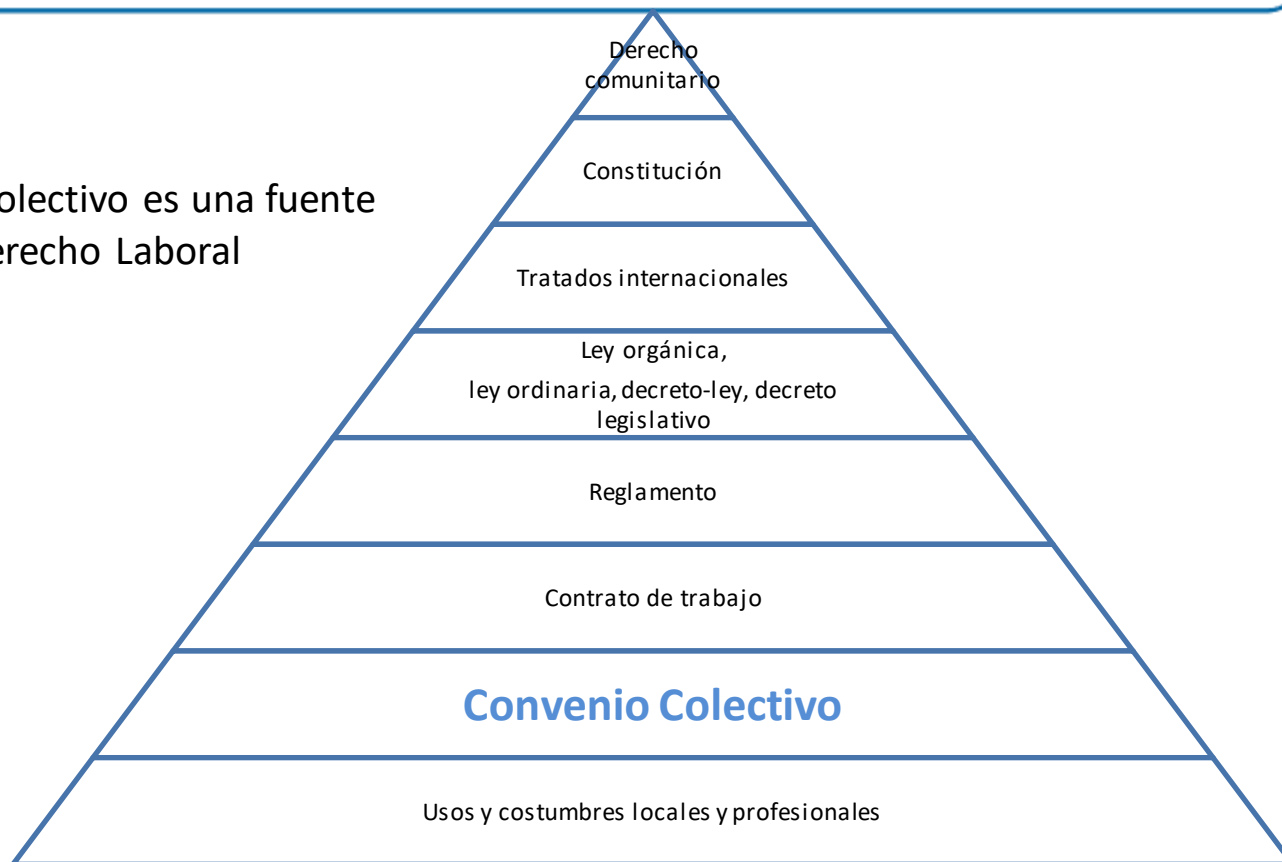
Capacidades de los sindicatos más representativos:

- a) Ostentar la **representación institucional** ante las Administraciones Públicas.
- b) Participar como **interlocutores** en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas.
- c) Participar en la **negociación colectiva**.
- d) Participar en los **sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo**.
- e) **Promover elecciones** para delegados de personal y miembros del comité de empresa.
- f) La posibilidad de que las Administraciones públicas les cedan el **uso de inmuebles públicos** y cualquier otra función representativa que se establezca.

Los sindicatos con representatividad menor pueden ejercitar, en su ámbito específico estas mismas capacidades, excepto a) y f).

El **convenio colectivo** es un acuerdo libremente adoptado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios para regular las condiciones de trabajo, (respetando siempre los mínimos establecidos por normas de rango superior).

El convenio colectivo es una fuente de Derecho Laboral



Artículo 37 Constitución

Fuerza vinculante de los convenios colectivos

Eficacia *erga omnes*:

Excepción

Quando concurrán causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder (previo periodo de consultas) a **no aplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:**

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites de la movilidad funcional.
- g) Mejoras voluntarias a la protección de la Seguridad Social.

Ámbitos de aplicación del convenio colectivo



Funcional

Territorial

Personal

Temporal

El contenido mínimo del convenio colectivo

- ☐ Las **partes**.
- ☐ El **ámbito** personal, funcional, territorial y temporal.
- ☐ **Procedimientos** para solventar de manera efectiva las discrepancias.
- ☐ **Forma, condiciones y plazo de preaviso** para denunciar el convenio.
- ☐ Designación de una **comisión paritaria**.



¿Quién puede negociar un convenio colectivo en representación de los trabajadores?

En los convenios que afectan a más de una empresa

- ☐ Los sindicatos considerados más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma (para los convenios de su ámbito territorial).
- ☐ Los sindicatos considerados de representatividad menor, en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

En los convenios ámbito de empresa o inferior

El **comité de empresa, los delegados de personal o las secciones sindicales** (si las hay y si, en su conjunto, suman la mayoría de los miembros del comité).

En los convenios dirigidos a grupo de trabajadores con un perfil profesional específico

Las **secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados** a través de votación personal, libre, directa y secreta.

¿Quién negocia en representación de la empresa?

- a) **En los convenios que afectan a más de una empresa:** la representación de dichas empresas.
- b) **En los convenios de empresa o ámbito inferior:** el propio empresario.
- c) **En los convenios colectivos sectoriales:**
 - ☐ Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 % de los empresarios y den ocupación al 10% de los trabajadores afectados,
 - ☐ las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio, den ocupación al 15 % de los trabajadores afectados.

¿En qué consiste?

Es el cese temporal de la prestación de servicios, acordada por una colectividad de trabajadores de una o varias empresas, con motivo de un conflicto laboral.

Incluye el abandono del centro de trabajo.

Es un derecho fundamental

El ejercicio del derecho a la huelga:

- ☐ Ejercicio individual
- ☐ Ejercicio colectivo

La huelga

Efectos de la huelga

Huelgas ilícitas

Procedimiento para el inicio de la huelga

El cierre patronal

¿En qué consiste?

- ❑ El cierre patronal consiste en la suspensión colectiva del trabajo y el cierre del centro de trabajo por iniciativa del empresario.

Motivos para un cierre patronal

- ❑ Peligro notorio de violencia para las personas o daños graves para las cosas.
- ❑ Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que esto se produzca.
- ❑ Que el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable.

Los efectos del cierre patronal para los trabajadores son los mismos que los señalados para el caso de huelga.

Procedimientos de solución de conflictos colectivos

Los conflictos colectivos que surgen en el ámbito laboral pueden resolverse por la **vía judicial** o por **negociación, conciliación, mediación o arbitraje**.

La negociación colectiva

- ❑ **Definición:** Un diálogo social entre organizaciones sindicales y empresariales, orientado a conseguir acuerdos para la mejora y la estabilidad de las condiciones laborales.
- ❑ Los sindicatos y las asociaciones empresariales firman **Acuerdos Marco**, donde se regulan las condiciones de dicha negociación.

Métodos extrajudiciales de resolución de conflictos

Acuerdos para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Colectivos (ASEC)

Conciliación

Mediación

Arbitraje

La representación de los trabajadores

En Resumen

