

Sabías que...

La Constitución Española de 1978 reconoce:

- El derecho a fundar sindicatos.
- El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección.
- Derecho de los sindicatos a formar confederaciones sindicales internacionales o a afiliarse a ellas.
- Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.



Los sindicatos son asociaciones que defienden y representan principalmente los intereses de aquellos trabajadores que se afilian a ellos.

► La representación sindical

Los sindicatos son asociaciones que defienden y representan principalmente los intereses de aquellos trabajadores que se afilian a ellas.

No tienen derecho a sindicarse los jueces, magistrados, fiscales y miembros de las Fuerzas o Institutos Armados, así como los demás cuerpos sometidos a la disciplina militar. Los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad de carácter no militar se registrarán por una normativa específica. Ejemplo: la Policía Nacional.

Los sindicatos agrupan a los trabajadores por actividades o ramas de producción; por ejemplo, enseñanza, transportes, banca, etc. Estas agrupaciones se denominan federaciones sindicales y pueden ser de ámbito estatal, autonómico o provincial.

La agrupación de todas las federaciones de un mismo sindicato constituye la confederación sindical, que puede tener un ámbito estatal o autonómico.

Los sindicatos se financian fundamentalmente de las aportaciones de los trabajadores.

Los afiliados a un mismo sindicato que trabajen en la misma empresa tienen derecho a formar secciones sindicales, en su empresa o centro de trabajo.

En las empresas o centros de trabajo donde haya más de 250 trabajadores, las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales, elegidos por y entre los trabajadores de la empresa, afiliados a dicho sindicato. Y tendrán las mismas garantías que los miembros del comité de empresa.

ACTIVIDAD RESUELTA 4.5

Determinar cuántos delegados de personal tiene una empresa que cuenta con 45 trabajadores en su plantilla. ¿Cuántos delegados de personal tendrá una empresa que tenga siete trabajadores?

SOLUCIÓN:

Los delegados de personal son representantes de los trabajadores en aquellas empresas que tengan más de diez trabajadores y menos de 50. En el caso de la empresa que únicamente cuenta con siete trabajadores contará con un delegado de personal cuando los trabajadores lo decidan por mayoría. En el caso de la empresa que tiene 45 trabajadores contará con tres delegados de personal.

ACTIVIDAD DE APLICACIÓN 4.3

Determina el número de miembros de un comité de empresa, sabiendo que la empresa cuenta con 255 trabajadores.

4.4 La negociación colectiva

La Constitución Española reconoce el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de trabajadores y los empresarios y la fuerza vinculante de los convenios colectivos.

El objetivo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo o acuerdo entre los representantes de los empresarios y de los trabajadores sobre materias de índole económica, laboral, sindical, social, asistencial y en general,

cuantas afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

Los convenios son de obligado cumplimiento por ambas partes, y lo pactado en los mismos no puede ser modificado en los contratos individuales, salvo en beneficio del trabajador.

El contenido mínimo de los convenios colectivos es:

- Determinación de las partes que lo acuerdan.
- Fijar el ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- Establecer la forma y condiciones para denunciar el convenio, así como el plazo de preaviso.
- Designar una comisión paritaria de representación de las partes para resolver cualquier conflicto que pueda plantearse.
- Determinar las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que se establezca, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio.

Los ámbitos del convenio son fundamentalmente:

- **Ámbito personal:** se refiere a los trabajadores a los que resulta aplicable, puede afectar a todos los trabajadores, excluir algún colectivo, o referirse a uno en concreto.
- **Ámbito territorial:** hace referencia al territorio en el cual resulta aplicable el convenio: estatal, autonómico o local.
- **Ámbito funcional:** concreta la rama o sector de la actividad en que resulta aplicable.
- **Ámbito temporal:** indica la duración o período de vigencia fijado por las partes. El convenio que sucede a otro anterior deroga en su integridad a este último, salvo en los aspectos que se mantengan expresamente.

Para la tramitación de un convenio se seguirá el siguiente procedimiento:

- **Constitución de la comisión negociadora:** en el plazo de un mes desde que se recibe la notificación de comienzo de la negociación. Su composición es libre y será decidida por cada una de las partes legitimadas que son los representantes de los empresarios y de los trabajadores.
- **Negociación:** se llevará a cabo bajo el principio de buena fe, utilizando cada una de las partes las estrategias que considere más convenientes a sus intereses. La firma de acuerdos requiere el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes.
- **Registro y publicación:** una vez transcurrido el proceso negociador, el resultado del mismo puede ser favorable al acuerdo o no. En el caso de alcanzarse el acuerdo, el contenido del mismo deberá presentarse ante la autoridad laboral para su registro en el plazo de 15 días desde su firma. En el plazo de diez días desde su registro se publicará en el boletín correspondiente según sea su ámbito.

Se podrá proceder a no aplicar el régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma previo desarrollo de un periodo de consultas.



Para la tramitación de un convenio colectivo será preciso la constitución de la comisión negociadora.



Sabías que...

Dentro de una misma empresa puede darse la situación de que unos trabajadores hagan huelga y otros no, en este caso hay que respetar la libertad de trabajo de quienes no quieran sumarse a la huelga.

Sabías que...

La huelga puede ser considerada abusiva en los siguientes casos:

- Huelgas rotatorias que son las que se producen sucesivamente en los diferentes departamentos de la empresa.
- Huelgas de celo, en ellas los trabajadores no cesan su actividad sino que cumplen sus funciones con tal minuciosidad que ralentizan todo el proceso, llegando a colapsarlo.
- Huelgas de tapón, son las que realizan trabajadores que prestan sus servicios en sectores estratégicos, con lo que se paraliza la actividad de otros sectores que dependen de ellos.

ACTIVIDAD DE APLICACIÓN 4.4

Busca el convenio colectivo aplicable al sector en el que estás cursando tus estudios y analiza el ámbito territorial, funcional, personal y temporal del mismo.

4.5 Los conflictos laborales

La relación entre empresarios y trabajadores no está exenta de conflictos. Estos pueden ser de dos tipos:

- **Conflictos individuales:** son aquellos que enfrentan a un trabajador y a un empresario por una cuestión que afecta a ambos.
- **Conflictos colectivos:** enfrentan a un grupo de trabajadores con un empresario o grupo de empresarios, por una cuestión que afecta a todos los trabajadores:

Los conflictos laborales pueden exteriorizarse de dos formas:

- **Sin suspensión del trabajo:** mediante manifestaciones, trabajo lento, concentraciones, comunicados de prensa, encierros, pancartas, carteles, etc.
- **Con suspensión del trabajo:** son fundamentalmente por parte de los trabajadores la huelga y por parte de los empresarios el cierre patronal.

4.5.1. La huelga

La huelga es una forma de manifestación de un conflicto colectivo que implica una suspensión del trabajo. La Constitución de 1978 reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga, siempre que se sea legal y se cumpla con el procedimiento establecido.

Los requisitos que se exigen para que una huelga sea legal son los siguientes:

- Debe ser convocada por los trabajadores, sus representantes o los sindicatos de su ámbito, mediante un acuerdo expreso.
- Comunicación a la autoridad laboral y al empresario o empresarios del acuerdo de huelga mediante un escrito en el que se especifiquen los objetivos de la misma, las gestiones realizadas para resolver el conflicto, la fecha de su inicio y la composición del comité de huelga. Esta notificación deberá hacerse por escrito y con un plazo de preaviso de al menos cinco días naturales respecto al inicio, que se elevará a diez días cuando la huelga afecte a empresas de servicios públicos.
- Constitución de un comité de huelga que tiene como funciones principales tratar de llegar a un acuerdo que solucione el conflicto y también garantizar los servicios mínimos. Este órgano se compone de 12 trabajadores como máximo afectados por ese conflicto.

La huelga aunque sea legal tendrá los siguientes efectos:

- Durante la huelga se suspende el contrato de trabajo, y los trabajadores no tienen derecho a percibir el salario así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- Durante la huelga se suspende la obligación de cotizar a la Seguridad Social, por parte del empresario y del trabajador.

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

La huelga será ilegal en alguno de los siguientes casos:

- Si está basada en motivos políticos y no afecta a los intereses laborales de los participantes.
- Si es por solidaridad o apoyo, salvo que se vean afectados los intereses profesionales de los huelguistas.
- Si se trata de alterar lo pactado en un convenio colectivo durante su vigencia.
- Si no se cumplen los requisitos exigidos para su convocatoria.

ACTIVIDAD DE APLICACIÓN 4.5

Pon dos ejemplos de conflicto laboral con suspensión del trabajo y dos ejemplos de conflicto laboral que no implique suspensión del trabajo.

4.5.2. El cierre patronal

La Constitución reconoce que tanto empresarios como trabajadores pueden adoptar medidas de conflicto colectivo, que en el caso de los empresarios se concreta en el cierre patronal.

El cierre patronal como su propio nombre indica es el cierre temporal del centro de trabajo decidido unilateralmente por el empresario siempre que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Notorio peligro de violencia para las personas o daño grave para las cosas.
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o sus dependencias, o peligro cierto de que se produzcan.
- Inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción.

El empresario está obligado a comunicar el cierre a la autoridad laboral durante las doce horas siguientes a su realización.

La duración del cierre patronal debe limitarse al tiempo indispensable hasta que desaparezcan los motivos que lo provocan.

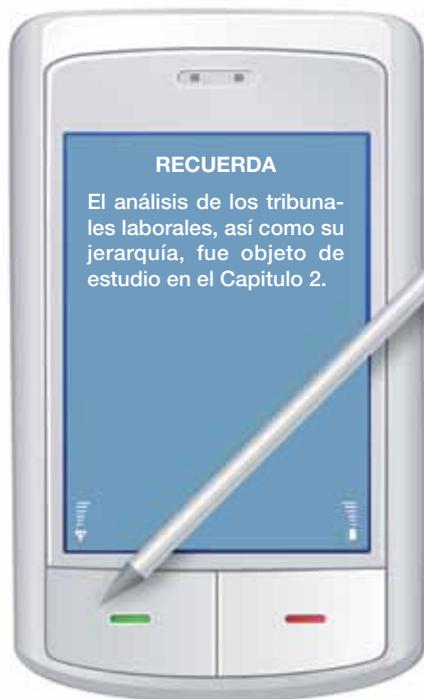
El cierre patronal aunque sea legal tendrá los siguientes efectos:

- Durante el cierre patronal se suspende el contrato de trabajo, y los trabajadores no tienen derecho a percibir el salario así como la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- Durante el cierre patronal se suspende la obligación de cotizar a la Seguridad Social, por parte del empresario y del trabajador.

En el caso de que el empresario hubiese procedido al cierre del centro de trabajo sin que se dieran las circunstancias exigidas, será considerado como cierre patronal ilegal y el empresario tendrá que:

- Proceder a la reapertura del centro de trabajo.
- Hacerse cargo de la sanción administrativa que le sea impuesta.
- Abonar los salarios dejados de percibir.





4.5.3. Procedimientos para solucionar los conflictos colectivos

Cuando los representantes de los trabajadores y los empresarios o sus representantes no sean capaces de solucionar por sí mismos los conflictos colectivos a los que se enfrentan mediante la negociación colectiva como forma inicial de solución, podrán acudir a dos vías para poner fin a los mismos.

► Vía extrajudicial

Constituye una forma de solución del conflicto laboral sin necesidad de acudir a los tribunales de justicia.

Los procedimientos de solución extrajudiciales son:

- **Conciliación:** este procedimiento pretende que las partes implicadas lleguen a un acuerdo con la intervención de un tercero, que se limita a facilitar la negociación, pero sin proponer soluciones.
- **Mediación:** las partes en conflicto deciden designar un mediador para que intervenga en la solución del conflicto. El mediador actuará objetivamente, ofreciendo propuestas que permitan alcanzar las posiciones de las partes, sin que las mismas tengan fuerza vinculante.
- **Arbitraje:** en este caso las partes acuerdan de mutuo acuerdo someter la solución del conflicto a una tercera persona, denominada árbitro, cuya decisión se denomina “laudo arbitral” y tiene fuerza vinculante para ambas partes.

► Vía judicial

Los Juzgados de lo Social, así como las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores constituyen un instrumento fundamental para la solución de los conflictos tanto individuales como colectivos que puedan darse en el marco laboral.

ACTIVIDAD RESUELTA 4.6

Determina el orden jerárquico de los Tribunales Laborales.

SOLUCIÓN:

Los Tribunales Laborales se ordenan jerárquicamente de menor a mayor importancia siendo el orden el siguiente.

1. Juzgados de lo Social de la provincia.
2. Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de la Comunidad Autónoma.
3. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional con sede en Madrid.
4. Sala de lo Social del Tribunal Supremo con sede en Madrid.

ACTIVIDAD DE APLICACIÓN 4.6

Enumera las formas de solución de un conflicto colectivo vía extrajudicial.