

La relación colectiva en el trabajo.

Caso práctico

Varios compañeros del Grado ya empiezan a trabajar ...

Juan se encuentra con José y le comenta:
 - Juan: hola José, 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 un 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 "peli" antes de que empiece al partido! ¿Tú qué tal lo llevas?



- José: bastante bien, me he quedado un par de noches terminando las tareas, ¡hay que sacar tiempo de dónde sea! Además el tema me interesa muchísimo porque mi empresa actual tiene más centros de trabajo, y anda todo un poco revuelto desde que se jubiló el jefe de personal, pues el **nuevo responsable de Recursos Humanos**, ha establecido un nuevo sistema de organización del trabajo basado en el rendimiento por objetivos. Además, se rumorea que la nueva política de la empresa consiste en realizar contrataciones temporales a los trabajadores y recurrir a empresas de trabajo temporal, por eso algunos compañeros hablan de apuntarse a un sindicato y hacer huelga.

- Juan: no sabía que la situación fuera tan tensa, si quieres llámame un día de estos y te cuento un poco mi experiencia pues yo soy representante de personal en mi empresa y he aprendido mucho sobre temas laborales y negociaciones. Ya me contarás.....

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:

- ✓ El **Derecho del Trabajo individual** aborda las normas sobre la relación individual del trabajo y sobre el contrato que la origina.
- ✓ El **Derecho del Trabajo colectivo** 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.

La acción colectiva de los trabajadores y trabajadoras y de los empresarios y empresarias no sólo tiene lugar en el ámbito de la empresa, sino que éstos también participan en la elaboración de la política económica y social del Estado principalmente a través del diálogo social, sobre todo a través de la fórmula de la legislación negociada, mediante la cual los sindicatos y organizaciones empresariales negocian el contenido de una norma jurídica que es aprobado después por las Cortes (si se promulga una ley) o por el Gobierno (si se recoge en un Real Decreto). También se recurre en ocasiones al pacto social, éste es un acuerdo tripartito negociado directamente por el Gobierno, Sindicatos y Asociaciones empresariales, que les compromete a todos.

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 unitaria.

Caso práctico

José: ¡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? ¿debes enfrentarte a los jefes? ¿es necesario que estés afiliado a un sindicato?.



Juan: son muchas preguntas....¡ de una en una!, además ¿quieres que nos pasemos la noche hablando de lo mismo?. Está bien, te contaré: en mi empresa somos unos 230 trabajadores, entre fijos y temporales, por lo tanto, era necesario elegir a 9 delegados para formar el comité de empresa.

Cuando me presenté a las **elecciones sindicales** ¡obtuve 50 votos!, fueron unas elecciones muy reñidas, pero creo que hice una buena campaña tratando temas que afectaban a todos, como las vacaciones, los turnos.....¡aunque no te niego que tuve que invitar a algunas cervecitas al personal!

Sinceramente, creo que cada uno debe cumplir con su trabajo, pero siempre que la empresa respete nuestros derechos e intereses las cosas funcionan mejor.

¿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 de tus 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 las y los trabajadores tenemos derecho a elegir en elecciones democráticas los compañeros y las 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.

Debes conocer

Que el Estatuto de los trabajadores es el principal texto normativo donde se regula la representación unitaria de los trabajadores, en los **Arts. 4.1b) y 4.1.g) y en su Título II (Arts 61 a 76)**.

[Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)

1.1.- Delegados de personal.

En función del número de trabajadores de la empresa se eligen a los delegados 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. Igual ocurre en la empresa, la diferencia es que esa persona va a representar a sus compañeros ante el empresario.

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 se asignará de la siguiente forma:

Asignación de delegados de personal de una empresa.

Nº de trabajadores	Delegados de personal
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.

Para saber más

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.](#)

Autoevaluación

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

- 4
- 3
- 11
- 31

Incorrecto.

No es correcto.

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.

No es la opción correcta.

Solución

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

1.2.- El comité de empresa.

Caso práctico

Los ánimos dentro de la empresa donde trabaja **José** están bastante tensos. Esta mañana ha llamado a **Laura**, una de sus compañeras de otro centro quien le ha comentado que se está contratando a nuevos trabajadores, algunos a través de empresas de trabajo temporal, y que el nivel de tensión es mayor



porque el sueldo es más bajo y falta formación. Se comenta que pueden acabar despidiendo al personal más antiguo porque contratar a trabajadores nuevos les sale más barato.

Laura: Hola **José**, esta mañana han llegado al centro de trabajo los representantes de un sindicato para informarnos y promover las elecciones sindicales que se van a celebrar próximamente, así podremos elegir a las personas que nos van a representar dentro de la empresa.

José: "¡Qué bien, todos a votar!"

Laura: ya hay algunos compañeros que están haciendo campaña electoral, pero todavía no sabemos quiénes serán los candidatos, ¿por qué no hablas con Juan, tu compañero del ciclo formativo que es miembro de un comité de empresa a ver qué te cuenta? lo mismo me animo y me presento como candidata.

¿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, paritario 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 de un año se equiparan a los fijos de plantilla para determinar el número de representantes. Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada 200 días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.



El número de miembros del Comité se establecerá en función de la plantilla, según el siguiente cuadro:

Número de miembros del Comité de Empresa en función de la plantilla de la empresa.

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 750 a 1000	21
Más de 1000	Dos miembros por cada 1000 o fracción, con un máximo de 75

Hay empresas grandes que cuentan con multitud de pequeños centros de trabajo que no superan los 50 trabajadores, pero sí al tener en cuenta la totalidad de los centros de una misma provincia, para estos casos la ley contempla la posibilidad de crear un **Comité Conjunto**.

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.

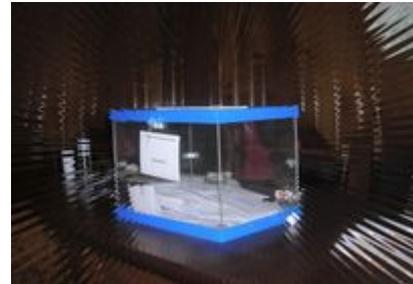
Cuando en una misma provincia, una misma empresa tenga varios centros de trabajo, en los que unos superen los 50 trabajadores y otros no, en los primeros se constituirán comités de empresa y con todos los segundos, si suman al menos 50 trabajadores, se constituirá un comité de empresa conjunto.

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. Tales comités intercentros no podrán asumir otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

1.3.- Elecciones a representantes unitarios.

Los delegados 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. (Ej. El campo).

Convocatoria de elecciones:

- ✓ **Iniciativa electoral:** Las elecciones para elegir delegados de personal y miembros del Comité de empresa podrán ser convocadas o promovidas:
 - ◆ Por las organizaciones sindicales más representativas.
 - ◆ Por las que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en la empresa.
 - ◆ 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 iniciación de elecciones.** Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente del Ministerio de Empleo o de la Consejería de Economía y Hacienda de Castilla y León 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. **El mandato de los representantes elegidos se extinguirá en la misma fecha que el de los demás representantes ya existentes.**

- ✓ **Presentación de candidaturas:** Las candidaturas pueden ser presentadas por:
 - ◆ Los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.
 - ◆ Las coaliciones de sindicatos formadas por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta atribuyéndose sus resultados a la coalición.
 - ◆ 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 desempeñarán en sus cargos los miembros del Comité de empresa cuando sean elegidos?

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

No es la opción correcta.

No es correcto.

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

Incorrecto.

Solución

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

1.4.- El procedimiento electoral.

Caso práctico

La empresa donde trabajan **José y Laura** tiene tres centros de trabajo en la misma provincia. El primero cuenta con 27 trabajadores, el segundo, con 15 empleados y en el centro en que trabaja **Laura** son 10 empleados. ¿Cuántos comités de empresa deben constituirse y qué número de miembros tendrá cada uno? En este caso, como en conjunto superan los 50 trabajadores se formará un comité de empresa conjunto para todos los centros de trabajo que estará integrado por 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 la ESO, ¡que entusiasmo y que responsabilidad defender los intereses de tus compañeros!

Al final, además de mi candidatura se presentaron 8 más, pero algunas fueron desestimadas, una porque la chica tenía sólo 17 años y la otra porque sólo lleva tres meses en la empresa.

En las elecciones a delegado de personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de candidatos equivalentes a 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.

Para saber más

El procedimiento electoral, la composición y funciones de la mesa electoral, las votaciones, los actos y 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 reguladora de la Jurisdicción Social.

[Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.](#)

1.5.- Competencias de los representantes de la empresa.

El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:



1. Sobre la **situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades**, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
2. Sobre las **previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos**, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
3. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre **las siguientes cuestiones**:

1. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla
2. Las reducciones de jornada.
3. El traslado total o parcial de las instalaciones
4. Los planes de formación profesional en la empresa.

Ejerce también una labor:

- ✓ De **vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo**, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- ✓ De **vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud** en el desarrollo del trabajo en la empresa.

- ✓ De **vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**

También pueden **negociar convenios de empresa** o ámbito inferior.

Debes conocer

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 de personal ó un número de trabajadores que no podrá ser inferior al 33% de la plantilla. La convocatoria, que contendrá los asuntos a tratar, se comunicará al empresario al menos con 48 horas de antelación, informándole del nombre de las personas ajenas a la empresa que asistirán.

Cuando se adopten acuerdos que afecten a la totalidad de los trabajadores será necesaria mayoría absoluta.

En el Título II del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores donde encontrarás la regulación de los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa. En este enlace encontrarás el texto normativo.

[TÍTULO II. De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)

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.

No es correcto.

No es la opción correcta.

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

1.6.- Garantías de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Caso práctico

Laura: Hola José, 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, **Blanca**, 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 **Blanca** se le ha abierto un expediente disciplinario y se le da un plazo de 5 días para que alegue lo que estime oportuno y proponga las pruebas que considere necesarias con audiencia del comité de empresa.

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 la oposición del empresario o empresaria, e incluso de algunos compañeros y compañeras. Por ello para evitar posibles situaciones de acoso, la ley establece unas **garantías** que facilitan el ejercicio de dichas funciones.

Garantías legales para el ejercicio de las funciones de representante de los trabajadores y trabajadoras.

Tipo de garantía	Contenido										
<p>Apertura de expediente contradictorio</p>	<p>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.</p>										
<p>Tutela en el ejercicio de sus derechos</p>	<p>Tendrán prioridad de permanencia en casos de suspensión o extinción de contrato por causas técnicas o económicas, así como en los traslados colectivos.</p> <p>Pueden ejercer la opción de la readmisión o la indemnización en el caso de despido improcedente.</p> <p>No podrán ser discriminados/as en el empleo o en las posibilidades de promoción por ser representante de los/las trabajadores/as, ni despedido/a, ni sancionado/a 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.</p> <p>Si optan por la indemnización tendrán derecho a cobrar los salarios de tramitación.</p>										
<p>Libertad de expresión</p>	<p>Derecho a expresar libremente sus opiniones en materias relativas a su cometido.</p>										
<p>Crédito de horas retribuidas</p>	<p>Pueden disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, en función del tamaño de la empresa.</p> <p>Número de horas disponibles:</p> <table data-bbox="560 1532 1321 1727"> <tr> <td>Hasta 100 trabajadores</td> <td>15 h/mes.</td> </tr> <tr> <td>De 101 a 250</td> <td>20 h/mes.</td> </tr> <tr> <td>De 251 a 500</td> <td>30 h/mes.</td> </tr> <tr> <td>De 501 a 750</td> <td>35 h/mes.</td> </tr> <tr> <td>De 751 en adelante.....</td> <td>40 h/mes.</td> </tr> </table> <p>Se podrá pactar en convenio colectivo la acumulación de horas en uno o varios de los representantes de los trabajadores 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".</p>	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 751 en adelante.....	40 h/mes.
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 751 en adelante.....	40 h/mes.										

2.- La representación sindical.

Caso práctico

Laura: Esta tarde después de trabajar se ha convocado una asamblea en el centro de trabajo. Algunos compañeros dicen que nos tenemos que afiliar obligatoriamente a un sindicato si queremos conservar los puestos de trabajo. Ya les he explicado que esto no es así y que la libertad sindical es un derecho y no una obligación, pero sí que es cierto que los sindicatos defienden e intentan mejorar nuestras condiciones de trabajo.



José: Yo, la verdad, es que ya le venía dando vueltas a la idea de afiliarme, pero no sé qué sindicato defenderá mejor mis intereses, así que esta tarde iré a la reunión y así me entero de cuáles son los sindicatos más representativos en nuestro sector.

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 11/1985, de 2 de agosto, 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

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

En los [arts. 7 y 28 de la Constitución Española de 1978](#).

En los [Arts 4,1b\) y Título II del Estatuto de los Trabajadores \(Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores-ET\)](#). El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores **está derogado** por el RDL 2/2015, Ley ET.

[Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical.](#) (91 KB)

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.

No es correcto.

No es la opción correcta.

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 de Mari Luz.

Solución

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

2.1.- 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 afilian a trabajadores que prestan sus servicios en distintos países, y **nacionales**, cuando todos pertenecen al mismo país. En España existen sindicatos de diferentes ámbitos territoriales: 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; a nivel estatal: Federación Sindical de enseñanza de CC.OO, de UGT, sin embargo las organizaciones sindicales: ELA-STV, LAB y CIG tienen un ámbito autonómico).

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), de las aportaciones del Estado y de la gestión de su patrimonio, pero también reciben subvenciones de las Administraciones públicas y donativos.

Recomendación

Algunas Organizaciones sindicales en España

- ✓ Agrupación de los Cuerpos de la Administración de Instituciones Penitenciarias (ACAIP)
- ✓ Agrupación reformista de Policías (ARP)
- ✓ Alternativa Sindical de
- ✓ Sindicato de Empleados de la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (SECPB)
- ✓ Sindicato de Enfermería (SATSE)
- ✓ Sindicato de Ingenieros Técnicos e Ingenieros en Informática

- Trabajadores (AST)
- ✓ Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA)
- ✓ Asociación Nacional de Profesionales de la Enseñanza (ANPE)
- ✓ Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F)
- ✓ Comisiones Obreras (CC.OO.)
- ✓ Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP)
- ✓ Confederación de Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza (STEs)
- ✓ Confederación General del Trabajo (CGT)
- ✓ Confederación Intersindical Galega (CIG)
- ✓ Confederación Nacional del Trabajo (CNT)
- ✓ Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG)
- ✓ Coordinadora Obrera Sindical (COS)
- ✓ Euskal Herriko Nekazarien Elkartasuna (EHNE)
- ✓ Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos (ELA-STV)
- ✓ Ezker Sindikalaren Konbergentzia (ESK)
- ✓ Intersindical - Confederació Sindical Catalana
- ✓ Intersindical Región Murciana (La Intersindical)
- ✓ Intersindical valenciana (ver Wikipedia catalán)
- ✓ Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB). Langile Abertzaleen Batzordeak, Comisiones de Obreros Abertzales»). Sindicato nacionalista vasco, adscrito a la izquierda *abertzale*, Movimiento de Liberación Nacional Vasco).
- ✓ Sindicato Obrero Aragonés (SOA)
- ✓ Sindicato Andaluz de Trabajadores (SAT)
- (SITIC)
- ✓ Sindicato Médico de la Comunidad Valenciana CESM-CV
- ✓ Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP)
- ✓ Sindicato de Trabajadores de Comunicaciones (STC)
- ✓ Sindicato Labrego Gallego (SLG-CC.LL.)
- ✓ Sindicato General de Trabajadores Extremeños (SGTEX)
- ✓ Sindicato Obrero Canario (SOC)
- ✓ Confederación Española de Policía (CEP)
- ✓ Sindicato Unificado de Policía (SUP)
- ✓ Sindicato Unitario (SU)
- ✓ Solidaridad Obrera (SO)
- ✓ SOMOS Sindicalistas
- ✓ Técnicos Audiovisuales y Cinematográficos del Estado Español (TACEE)
- ✓ Unión de Pagesos
- ✓ Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA)
- ✓ Unión General de Trabajadores (UGT)
- ✓ Unión Nacional de Trabajadores (UNT)
- ✓ Unión Sindical Obrera (USO)
- ✓ Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA)
- ✓ Federación de Trabajadores Independientes de Comercio
- ✓ Sindicato Comisiones de Base (Co.Bas)
- ✓ Sindicato de circulación ferroviario (SCF)

Para saber más

Si quieres 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:

[Página Web de CCOO.](#)

[Página Web de UGT.](#)

Citas para pensar

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.

Numancia (HD), impactante doc...



[Resumen textual alternativo](#)

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.

No es correcto.

No es la opción correcta.

CORRECTO.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Incorrecto

4. Opción correcta

2.2.- Representatividad de los sindicatos.

Ante la posible existencia de varios sindicatos que puedan negociar cuestiones fundamentales para los trabajadores con empresarios, organizaciones empresariales y administraciones públicas y se establece el concepto de la representatividad del sindicato.

Así podemos distinguir **dos tipos de sindicatos** en función de los resultados electorales conseguido por cada uno en las últimas elecciones sindicales. Pueden ser:



- a. **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% o más del total de los delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas.
- ✓ **A nivel de comunidad autónoma:** los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones Públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.

Reflexiona

¿Sabías que?

En España hoy día los sindicatos más representativos a nivel estatal son CC.OO. y UGT, y a nivel autonómico ELA y LAB (Euskadi) y CIGA (Galicia), sería conveniente que te interesaras por saber cuáles son los que actualmente ostentan esta representatividad en tu sector profesional y en tu Comunidad Autónoma.

- b. **Sindicato representativo:** es el que, sin ser más representativo, obtiene en un ámbito territorial y funcional específico el 10% o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas.

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.

No es correcto.

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.

No es la opción correcta.

Solución

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

2.3.- Las elecciones sindicales y sus representantes.

Los sindicatos persiguen sus objetivos fundamentalmente a través de tres vías: la negociación colectiva, la negociación institucional con las Administraciones Públicas 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 y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y recibir la información que le remita su sindicato.

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:

Escala de representación sindical según el tamaño de la empresa.

Nº 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.
- Tienen derecho a un delegado sindical si la empresa tiene más de 250 trabajadores.

Incorrecto.

No es correcto.

CORRECTO.

Solución

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta

2.4.- 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. Los Delegados Sindicales tendrán la obligación de 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 empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos en el precedente. Dicho nuevo despido, que sólo surtirá efectos desde su fecha, sólo cabrá efectuarlo en el plazo de veinte días, a contar desde el siguiente al del primer despido. Al realizarlo, el empresario pondrá a disposición del trabajador los salarios devengados en los días intermedios, manteniéndole durante los mismos en alta en la Seguridad Social.

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, 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.

Para saber más

Si fueras nombrado delegado sindical, ¿te gustaría tener más información sobre esta materia? A continuación te proporcionamos el índice y el Capítulo I de la guía del delegado Sindical publicada por UGT, que presenta la información que necesitas de forma telegráfica, pero completa. Cada capítulo es un documento aparte, si te interesa profundizar en alguno de los que se mencionan en el índice, no tienes más que sustituir el número del final del enlace del Capítulo I (.../c1.pdf) por el número del capítulo correspondiente para obtenerlo. (Ejemplo: .../c10.pdf, para el Capítulo X). También, en el segundo enlace, puedes ver la Guía del delegado sindical CCOO.

[Guía del delegado sindical UGT.](#)

[Guía del delegado sindical CCOO.](#)

Citas para pensar

Los profesionales del Servicio de Emergencias 061 iniciarán movilizaciones a partir del próximo 26 de enero si sus representantes sindicales no se sientan antes a negociar con la Administración unas condiciones laborales que les equiparen al resto de los médicos del Servicio Cántabro de Salud tal y como se acordó hace casi un año con la Consejería.

**Noticias Santiago Rego. Santander - Martes 20 de Enero de 2009 -
Fuente: Diariomedico.com**

Autoevaluación

En una empresa cuya plantilla es de 1000 trabajadores, ¿cuántos delegados sindicales podrá tener una sección sindical que haya alcanzado el 20% de los votos en las elecciones sindicales?

- 1 delegado sindical.
- 2 delegados sindicales.
- 3 delegados sindicales.
- 4 delegados sindicales.

Incorrecto.

CORRECTO.

No es correcto.

No es la opción correcta.

Solución

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

3.- La representación empresarial.

Caso práctico

José está muy liado haciendo las tareas de esta unidad. Nunca había pensado que los empresarios tuvieran derecho a asociarse para defender sus intereses. "A ellos no se les **despide**, 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 que tienen que crear Asociaciones empresariales?



Juan le ha dicho que es importante que los empresarios también estén suficientemente representados 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.

Los empresarios 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/as comienzan a unirse para defender sus intereses cuando los **trabajadores/as** 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.

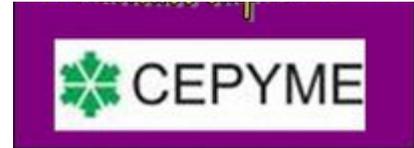
Al igual que los sindicatos, las asociaciones empresariales podrán crear federaciones y confederaciones.

Las asociaciones empresariales más representativas son aquellas que agrupan a un mayor número de



trabajadores/as y empresarios/as.

- ✓ **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 CC.AA.:** las asociaciones que cuenten con el 15% o más de los empresarios/as y trabajadores/as 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), organización que 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.

Para saber más

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

[CEOE \(Confederación Española de Organizaciones Empresariales\).](#)

Autoevaluación

El derecho a la asociación de los empresarios 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.

No es correcto.

CORRECTO. Efectivamente, la **Ley de Asociación Sindical de 1977**, ya que estas agrupaciones de empresarios son asociaciones con un tratamiento legal distinto al de los sindicatos.

No es la opción correcta.

Solución

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

4.- La negociación colectiva.

Caso práctico

Héctor ha sido elegido como representante para formar parte de la mesa negociadora del Convenio Colectivo estatal, 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, nocturnidad, dietas, mejorar el salario y saber qué pasará con la nueva titulación.

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 empresarios, orientado a conseguir acuerdos.

Dentro del sistema de relaciones laborales, la parte más importante es la negociación colectiva. Gracias a este **diálogo 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:

- a. **Los acuerdos marcos**: 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.
- b. **El Convenio Colectivo** es un acuerdo que se negocia entre los empresarios 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, ya sean estatales, autonómicos, provinciales o interprovinciales.
- c. 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).

Recomendación

En los siguientes enlaces de entidades públicas puedes buscar los Convenios Colectivos estatales, autonómicos, provinciales, interprovinciales, de ciertas empresas o grupos de empresas, marcos en un ámbito de aplicación,.. Recuerda que se actualizan periódicamente.

[Convenios colectivos](#)

4.1.- La Negociación del Convenio Colectivo.

La negociación de un convenio colectivo debe cumplir unos requisitos de **legitimidad de los negociadores** en la iniciación del proceso, en la negociación propiamente dicha y en 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 empresarios). 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, una vez registrado **debe publicarse** en el plazo máximo de **20 días** en el BOE, o, en función del ámbito territorial del mismo, en el "**Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma**" o en el "Boletín Oficial" de la provincia correspondiente.



Un convenio colectivo puede aplicarse a trabajadores **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 competente a efectos de registro.
- ✓ **La extensión** tiene como objeto permitir que se puedan extender 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.

No es correcto.

No es la opción correcta.

CORRECTO.

Solución

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

4.2.- 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...),
- ✓ **medidas** asistenciales (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
- ✓ 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.

Hay que tener en cuenta que tras la reforma laboral (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado) se otorga preferencia al convenio de empresa aunque esté vigente un convenio de ámbito superior en las siguientes **materias**:

- a. La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b. El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c. El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d. La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e. La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el Estatuto de los Trabajadores a los convenios de empresa.
- f. Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

4.3.- Contenido mínimo del Convenio Colectivo.

El art 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, señala que los convenios colectivos han de incluir como contenido mínimo lo siguiente:

a) **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.

b) **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. Ejemplo: convenio colectivo del sector del transporte, de la enseñanza privada.
- ✓ **Personal:** Dentro de cada sector de la producción, el convenio colectivo puede afectar a todos los trabajadores de una empresa o a parte de ellos (dentro del sector de transporte aéreo hay un convenio para pilotos, otro para auxiliares de vuelo...).
- ✓ **Temporal:** Se refiere al periodo de vigencia del convenio, es decir, la duración que pactan las partes negociadoras. Tras la reforma laboral de 2012 se permite la revisión de un convenio colectivo durante su vigencia, posibilitando una negociación dinámica que podría hacer del convenio una herramienta más eficaz de regulación de las relaciones laborales en la empresa.

c) **Forma y condiciones de denuncia de un Convenio:** Cuando el convenio está a punto 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.

d) **Cláusula de descuelgue (o inaplicación) 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 puestos de trabajo. En estas cláusulas se especifican las condiciones y procedimientos en los cuales resulta inaplicable el régimen salarial previsto en el convenio.

e) **Comisión paritaria:** Para resolver cuantas cuestiones le sean atribuidas se

designa una comisión con igual número de representantes de ambas partes que se encargarán de aplicar el convenio y determinar qué procedimiento hay que seguir para solucionar las discrepancias. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Para saber más

En el siguiente enlace puedes ver el art 85.3 del **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, **Estatuto de los Trabajadores**, señala que los convenios colectivos han de incluir como contenido mínimo lo siguiente:

[Art 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.](#)

4.4.- Convenios Colectivos aplicables a cada sector.

Es un acuerdo que suscriben los representantes de los trabajadores y empresarios para **fijar las condiciones de trabajo y productividad** y las obligaciones a que se compromete cada parte. Es el resultado de una negociación colectiva entre ambas partes.



Los convenios colectivos **obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia**. Salvo que se pacte lo contrario, normalmente se prorrogan de año en año, excepto si media denuncia expresa de las partes.

Las grandes empresas pueden negociar convenios de empresa con sus comités de empresa o delegados sindicales representativos de la mayoría de su plantilla. Pero los autónomos y pymes en las que no hay delegados sindicales deben aplicar los convenios colectivos negociados por sindicatos y asociaciones empresariales que tengan representatividad reconocida a nivel estatal, autonómico o provincial o que cuenten al menos con un 10% de empresas afiliadas a las que les sea de aplicación el convenio.

Los convenios colectivos se publican en el «**Boletín Oficial del Estado**» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «**Boletín Oficial**» de la **Comunidad Autónoma** o de la provincia a que corresponda el convenio.

Los convenios colectivos son básicamente acuerdos libremente negociados entre organizaciones sindicales o representantes legales de los trabajadores y las asociaciones de empresarios o éstos mismos, con eficacia normativa, en los que se fijan las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones de las partes en un ámbito laboral (empresa, sector, provincia/s, Comunidad Autónoma o nación) para un periodo de tiempo.

El Convenio aplicable a un trabajador es el que corresponda al sector profesional al que pertenezca la empresa en la que presta sus servicios, pero nunca el del puesto de trabajo que desempeñe.

A la hora de contratar a un trabajador, si existe, tendrás que aplicar el **convenio colectivo del sector** que corresponda a tu empresa por su ubicación geográfica. Si no existe, acudir al del ámbito superior, autonómico o nacional. En éste, vendrán recogidos todos los derechos y obligaciones que ambas partes, empresario y trabajador, deberéis cumplir.

Por ejemplo, si abres un pequeño comercio textil, aplicarás el convenio colectivo del sector del ámbito geográfico en el que esté tu empresa o en su defecto, el de comercio de ámbito estatal.

En caso de no existir se podrá extender subsidiariamente con carácter excepcional un Convenio de empresa **de análogas condiciones económicas y sociales**. Por ejemplo, si tu empresa se dedica al diseño de páginas web y no encuentras un convenio específico, se podría entender como análogo el de Consultorías u Oficinas y despachos. Otro ejemplo, en el ámbito de la educación infantil se puede aplicar un convenio estatal pero, sin embargo, en el ámbito administrativo se suele existir un "convenio colectivo de oficinas y despachos" provincial, debiendo aplicar el vigente por la ubicación de la empresa, pero existen otros sectores como, por ejemplo, el sector de las emergencias sanitarias que existe una dispersión de convenios colectivos aplicables y, de esta forma, en función del trabajo que desarrollan los técnicos, se pueden aplicar tanto el "convenio de transporte" como el "convenio de telemarketing" o cualquier otro similar que afecte, directamente, al personal de emergencias (bomberos, policías,...) y, también, se pueden aplicar convenios en función de su ámbito de aplicación puesto que existen convenios estatales, autonómicos, provinciales o de la propia empresa privada o estatal.

Debes recordar

Los trabajadores/as de cada sector profesional pueden quedar sometidos **a diferentes Convenios colectivos**, ya que pueden prestar sus servicios en todos los sectores profesionales y, por esta razón, **es muy importante especificar en el contrato de trabajo el convenio colectivo que afecta al trabajador**. En esta tabla te mostramos algunos de los convenios aplicables, podrás comprobar que los hay de ámbito estatal, autonómico, provincial y específicos de empresa. A continuación tienes algunos convenios colectivos de diferentes sectores, los cuales tienen un periodo de vigencia y, en consecuencia, requieren ser renovados periódicamente:

Convenios colectivos estatales

SECTORES PROFESIONALES	CONVENIOS COLECTIVOS
Educación Infantil	XII Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y Educación Infantil (2019-2021)
Actividades para contactar o ser contactados con terceros por vía telefónica, por medios telemáticos, por tecnología digital o por cualquier otro medio electrónico, para la prestación, entre otros, de los siguientes servicios: contactos con terceros en entornos multimedia, servicios de soporte	VI Convenio Colectivo estatal de Call Contact Center (antes telemarketing). (2005-2019)

<p>técnico a terceros, gestión de cobros y pagos, gestión mecanizada de procesos administrativos y de backoffice, información, promoción, difusión y venta de todo tipo de productos o servicios, realización o emisión de entrevistas personalizadas, recepción y clasificación de llamadas, etc, así como cuantos otros servicios de atención a terceros se desarrollen a través de los entornos antes citados.</p>	
<p>Servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal</p>	<p>Resolución de 11 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio).</p> <p>Resolución de 19 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican la revisión y las tablas salariales para 2019 del VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.</p>
<p>Sector de centros y servicios de atención, asistencia, educación, diagnóstico, rehabilitación y promoción de personas con discapacidad</p>	<p>Resolución de 28 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.</p>
<p>Transporte de Mercancías</p>	<p>Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.</p>
<p>Servicios de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos.</p>	<p>Resolución de 30 de diciembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y</p>

	oficinas de estudios técnicos.
Sector consultoría y estudios de mercado	Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.
Servicios de consultoría en selección y formación de recursos humanos, técnicas de organización y dirección de empresas, auditoría, y cualesquiera otras de orden similar.	Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. (2017-2019)
Distribuidores, Autoservicios y Supermercados	Acuerdo Laboral Estatal del Sector de Supermercados, Superservicios, Autoservicios y Distribuidores Mayoristas de Alimentación.
Sector Farmacéutico	XXV Convenio colectivo para oficinas de farmacia 2017-2019.
Industria Parafarmacia y cosmética	Resolución de 26 de julio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías.
Energía, agua y extractivas	Resolución de 20 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo referente a las tablas salariales para 2017 del V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales.
Industria del Metal y Siderometalúrgica	Resolución de 7 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal. 14-03-2019 Publicación en el BOE del VI Convenio General Nacional de Ferralla 2018-2021

<p>Química, caucho y plásticos</p>	<p>Resolución de 9 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de la industria química.</p>
<p>Sector alimentario</p>	<p>Resolución de 11 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco</p>
<p>Papel, edición, artes gráficas y soportes grabados</p>	<p>Resolución de 18 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo sobre la revisión salarial del año 2019 del Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón.</p>
<p>Sector textil</p>	<p>Resolución de 4 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección.</p>
<p>Agricultura, ganadería, pesca y selvicultura</p>	<p>Resolución de 24 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional.</p>

Algunos convenios colectivos provinciales o interprovinciales

<p>Ámbito de aplicación</p>	<p>Convenio colectivo.</p>
<p>Provincial o interprovincial</p>	<p>Resolucion de 26/11/2013, de la Direccion General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de Empresas y Trabajadores/as de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia para la Comunidad Autonoma de Castilla-La Mancha.</p> <p>Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos en Albacete 2018-2020.</p> <p>C. Colectivo , Adhesion. Convenio Colectivo de Sector de OFICINAS Y DESPACHOS (13000595061981) de Ciudad Real</p> <p>Convenio Colectivo de trabajo del sector de Transportes de Mercancías por Carretera y Logística de la provincia de Toledo 2018.</p> <p>Convenio colectivo interprovincial de las empresas</p>

[minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías 2017-2018](#)

Para saber más

A lo largo de esta unidad analizaremos las condiciones de trabajo. No obstante, te adjuntamos un buscador de Convenios colectivos para que puedas acceder al convenio que necesites, también acorde a la provincia que necesites. Ten presente que hay convenios colectivos concretos realizados para ciertas empresas:

[Buscador de Convenios Castilla-La Mancha.](#)

[Buscador de Convenios colectivos estatales.](#)

Al buscar el convenio colectivo siempre tienes que seleccionar el de fecha más reciente que es el que está en vigor. Suele ser habitual que el texto del convenio sea más antiguo y que posteriormente, se actualicen las tablas salariales.

4.5.- Análisis de los Convenios Colectivos y su relación en los contratos de trabajo.

Debes tener claro que el Convenio Colectivo es una de las fuentes normativas que **regula los derechos y deberes de la relación entre empresario y trabajador**. Estas fuentes normativas, pueden establecerse con unas bases o **contenidos mínimos** o especificarse según el contenido o profesión. Es un acuerdo que suscriben los **representantes de los trabajadores y empresarios** para **fijar las condiciones de trabajo y productividad y las obligaciones** a que se compromete cada parte. Por tanto, es el resultado de una **negociación colectiva** entre ambas partes.



No debes olvidar que la **norma principal** que rige los derechos de los trabajadores en España es el **Estatuto de los Trabajadores**. Es decir, es el conjunto de normas básicas que regulan las relaciones individuales de trabajo por cuenta ajena y es donde se explican y se desarrollan los derechos laborales básicos de obligado cumplimiento.

Debes tener en cuenta que los contenidos de los **Convenios Colectivos no** son una regulación homogénea y **pueden variar según al sector al que se refiera**, aunque siempre tienen en común unas condiciones mínimas.

Además, el Convenio Colectivo tendrá que establecer, **la duración** que va a tener, el ámbito territorial y personal para determinar a quién se aplica su contenido, así como las fórmulas para inaplicar o denunciar el Convenio Colectivo.

Las grandes empresas pueden negociar convenios de empresa con sus comités de empresa o delegados sindicales representativos de la mayoría de su plantilla.

El Convenio Colectivo **debe determinarse en el propio contrato de trabajo** mediante una cláusula. Si no aparece especificado en el mismo, puedes consultarlo con los representantes sindicales de la empresa o en Recursos Humanos.

En la búsqueda de nuestro Convenio, es importante que tengas en cuenta los diferentes ámbitos de aplicación, puesto que será aplicable el que sea más específico en cuanto a su regulación. Otro aspecto que tienes que tener en cuenta es la fecha de publicación del convenio, por ello debes siempre buscar el más reciente que será el que este en vigor.

- ✓ Convenios colectivos de ámbito nacional.
- ✓ Convenios de ámbito autonómico.
- ✓ Convenios de ámbito provincial.

- ✓ Convenios de ámbito local.

En cada convenio colectivo encontrarás, entre otros, varios **capítulos y artículos** con contenido relacionado con las condiciones laborales:

- ✓ **Económicos** (salarios, remuneraciones indirectas, etc.). Por ello a la hora de contratar a un trabajador debes consultar el convenio colectivo de aplicación para saber los costes salariales que tendrás. Las tablas salariales normalmente están incluidas en Anexos.
- ✓ **Laborales** (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; categorías profesionales; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.).
- ✓ **Sindicales** (comités de empresa, delegados de personal, canon de negociación, etc.).
- ✓ **Condiciones de empleo.**
- ✓ Criterios para la determinación de los medios, personal y materiales de los **servicios de prevención propios.**
- ✓ **Relaciones** de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.
- ✓ **Asistenciales** (mejoras voluntarias de Seguridad Social).
- ✓ **Medidas de promoción profesional.**
- ✓ **Condiciones de trabajo y de productividad.**
- ✓ **Obligaciones dirigidas a regular la paz laboral.**
- ✓ Medidas dirigidas a **promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.

Reflexiona

Hay Convenios Colectivos que incluyen Planes de conciliación. En Castilla- La Mancha se ha firmado el II Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, se aprobó por Acuerdo de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de 24 de mayo de 2018, siendo ratificado por el Consejo de Gobierno el 19 de junio de 2018 y publicado en el DOCM de 21 de junio de 2018. Resulta de aplicación a todos los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Tiene una finalidad clara que es implantar una **política efectiva de conciliación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar**

[II Plan Concilia JCCM.](#)

4.6.- 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, lo que en algunas ocasiones ha supuesto cierta precariedad laboral, aún cuando la normativa laboral que hemos estudiado ha de ser cumplida.



¿A qué entornos organizativos nos referimos?

- ✓ En muchas ocasiones las empresas recurren a fuentes indirectas de reclutamiento de personal 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. En el sector sanitario es frecuente que las Entidades públicas adjudiquen la gestión del servicio a empresas privadas mediante "concurso público" (sistema de selección de empresas) quedando subrogada la nueva empresa en los contratos laborales de los trabajadores que venían prestando el servicio, esto es, los trabajadores conservan su contrato, y con él todos los derechos que tenían frente a la empresa anterior.
 - ◆ **Empresas de Trabajo Temporal (ETT):** se denomina empresa de trabajo temporal a aquella 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.
- ✓ **Teletrabajo:** esta forma de organización del trabajo basada en una nueva modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial posibilita que los empleados puedan realizar parte de su jornada desde su domicilio particular, lo que 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. Es evidente que en este Sector no tiene cabida dada la naturaleza del servicio prestado.

En relación a los beneficios sociales, son los Convenios colectivos los que suelen regularlos. Así, 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.

Citas para pensar

¿Qué son y dónde se regulan los llamados beneficios sociales?

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, y como se ha dicho antes, son los Convenios Colectivos los que suelen regularlos. . En este enlace encontrarás curiosos ejemplos actuales.

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

Reflexiona

Practica lo aprendido.

Busca las mejoras sociales previstas por alguno de los Convenios colectivos aplicables en tu sector profesional y haz un esquema con sus prestaciones.

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 ASEC. ¿En que 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:

- Quando 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 3.
- Quando el conflicto afecta a los intereses generales de los trabajadores 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 este texto:

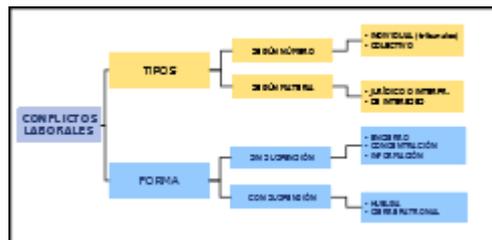
[Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.](#)

También puedes consultar los Arts. Arts. 153 a 162 de la Ley de Jurisdicción Social:

[Ley de Jurisdicción Social.](#)

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

- ✓ **Conflicto económico o de intereses:** Cuando lo que se pretende es modificar o la 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.*
- ✓ **Conflicto jurídico o normativo:** 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 lo 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:** procedimiento judicial a los que pueden recurrir trabajadores y empresarios para resolver el conflicto. Se trata de un procedimiento especial y preferente regulado en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social que finaliza con sentencia de obligado cumplimiento.

Medios de solución extrajudicial

a. **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 esten 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 arbitro, 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 arbitro 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**.

- b. **Procedimiento de conflicto colectivo.** Es un procedimiento administrativo regulado en el [RDL 17/1977](#) de Relaciones Laborales, 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 Ley reguladora de la Jurisdicción Social, 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.

c. 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 Interconfederales para la solución extrajudicial** (sin intervenir el juez) **de Conflictos**.



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

El **Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC)** tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas (artículo 1.1 ASAC) a través de los procedimientos de mediación y arbitraje que gestiona el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

La denominación de los cuatro primeros Acuerdos (ASE I,II, III y IV) se mantuvo el adjetivo de "extrajudicial" -posiblemente para señalar que el ámbito de actuación del sistema que se establecía se producía al margen de la jurisdicción social-, a partir del V Acuerdo se ha optado por modificar el título y sustituir "extrajudicial" por "**autónoma**", en aras de poner el acento no tanto en que la solución al conflicto que se pretende pueda producirse al margen de los tribunales, sino en que se alcanzaría con el protagonismo absoluto de las partes, sin que sea necesaria la intervención de un tercero extraño al conflicto. Se destaca así la idea de que el mediador o árbitro no son ajenos a las partes.

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.

CORRECTO. 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

En el centro de trabajo donde está Javier, los trabajadores han decidido **iniciar 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.



“Todo se precipitó desde que despidieron a Enriqueta. Los jefes pensaron que tenían que darnos una lección y algunos hablaban de que iban a empezar a rodar cabezas.... Pero, esto ya no hay quien lo pare, mañana tenemos una reunión los miembros el comité para constituir el comité de 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 la suspensión de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma temporal, por una parte o la totalidad de la plantilla y de común acuerdo por todos los trabajadores. Su objetivo es 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 periodos 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.

El [art. 28.2. de la Constitución española](#) de 1978 reconoce el derecho a la 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.

Citas para pensar

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 será hasta la primera mitad del S. XX cuando se elimino la sanción penal, y se consideró sólo un incumplimiento del contrato de trabajo por el que el empresario podía pedir responsabilidad civil al trabajador. Posteriormente la huelga acabará 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 terminos: "... 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 tienen que defender un interés colectivo de forma conjunta a través de la presión que supone suspender la actividad laboral un tiempo determinado.

Los empresarios 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: sujetos y efectos.

Además del art. 28.2 de la Constitución que reconoce el derecho de huelga a los trabajadores, es decir, sujetos de un contrato de trabajo. En cuanto a los funcionarios públicos, también la **Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, en su art.15** reconoce el derecho de los empleados públicos al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.



Los **miembros de las Fuerzas Armadas y Cuerpos de Seguridad** tienen **prohibido** ejercitar este derecho.

Para saber más

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. Etienne 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 Etienne se irá con la esperanza en el corazón de que toda esa sangre no se haya derramado inútilmente.



[Resumen textual alternativo](#)

Efectos jurídicos de la huelga: ¿Qué consecuencias pueden derivarse si ejerzo mi derecho a la huelga?

- a. **Reserva del puesto de trabajo:** durante su transcurso se produce la suspensión del contrato de trabajo y una vez finalizada, el trabajador se reincorpora 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.
- b. **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.
- c. **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 están de huelga en el plazo de 5 días naturales.

El trabajador no tendrá derecho a cobrar la prestación de desempleo, ni la prestación de incapacidad temporal si se produce la baja medica una vez iniciada la huelga.

- d. **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.
- e. **Sustituciones:** está prohibido el esquirolaje, esto es, que el empresario 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.
- A los trabajadores que la ejercen se les descontaran los días de vacaciones.
- El contrato está suspendido y no hay salario.

Incorrecto.

No es correcto.

No es la opción correcta.

CORRECTO.

- **Los efectos de la huelga sobre los trabajadores huelguistas si la huelga es legal son los siguientes**
- 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.
- Respecto al descuento del salario, el trabajador no sólo no va a percibir el salario de los días de huelga, sino tampoco la parte proporcional correspondiente a esos días de de pagas extraordinarias de descanso semanal y festivo, etc.

- En cuanto a las vacaciones, los días de huelga legal, en principio, computan como días trabajados a efectos de las vacaciones.
- Sobre los efectos de la huelga sobre la Seguridad Social se debe decir que se produce una situación de alta especial. Durante esta situación no hay obligación de cotizar ni tampoco se perciben (si se produjeran durante la huelga) prestaciones por desempleo o por IT (baja). En consecuencia y en materia de Seguridad Social, a lo único que se tiene derecho es a la asistencia sanitaria.

Solución

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

6.2.- Procedimiento para declarar una huelga legal.

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

Procedimiento a seguir para que una huelga sea considerada legal.

<p>Declaración de huelga</p>	<p>Personas legitimadas para convocarla</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Los propios trabajadores. ✓ El comité de empresa o delegados de personal. ✓ Las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que afecte la huelga. <p>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 <u>empresas de servicios públicos</u> el plazo de preaviso se amplía a 10 días naturales.</p>
<p>Comité de huelga</p>	<p>El comité de huelga debe participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto. <i>El comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.</i></p>

¿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?

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

- a. 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 paralizan 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 el empresario. Los piquetes informativos están permitidos siempre que su



actividad se limite a realizar publicidad sobre la huelga o a recoger fondos de forma pacífica.

- b. Delimitación de los **servicios esenciales de la comunidad**. Cuando se trate de huelgas en servicios esenciales para la comunidad (salud, transporte, energías,..) la autoridad gubernativa deberá fijar unos servicios mínimos de obligado cumplimiento.
- c. La huelga debe respetar el orden público y la seguridad del Estado.
- d. El empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma.
- e. Se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga con ocupación del centro de trabajo.

Para saber más

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](#) (25 KB)

6.3.- Huelgas ilegales.

La **huelga será ilegal** en alguno de los siguientes casos:

- ✓ 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?

El empresario 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 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.

La principal diferencia entre laudo y sentencia está en que el laudo viene determinado

por la autonomía de la voluntad, limitada, del árbitro, mientras que la sentencia, viene marcada por la ley y la actuación del juez. A diferencia de la jurisdicción, el arbitraje es voluntario, tiene que ser aceptado por ambas partes (ya sea de forma previa o posterior al conflicto). El procedimiento arbitral y por ello, también el laudo, se encuentra **regulado en la Ley 60/2003 de 23 de Dic (Arbitraje)**.

Para saber más

En el siguiente enlace tienes la normativa que regula el Laudo Arbitral:

[Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje.](#)

Reflexiona

Los trabajadores del 112 amenazan con la huelga a partir del día 18.

Los empleados de atención telefónica al ciudadano en Madrid 112 se pondrán en huelga durante cinco días a partir del próximo miércoles si no reciben una respuesta "en firme" de la Comunidad de Madrid para que cubra las vacantes en este servicio...La presidenta del Comité de empresa del 112 de la sección de CC.OO., Marián de la Cruz, explicó hoy a Europa Press que la situación en el centro de emergencias es "grave" por la falta de personas, que cifró en torno al 20 por ciento menos de lo fijado. Así, indicó que de los 149 operadores telefónicos que deberán componer la plantilla del 112, sólo 120 están en activo, cifra que baja hasta el centenar en periodos vacacionales. Las 29 plazas que faltarían por cubrir se deben a excedencias, bajas de larga duración e incluso fallecimientos.

En este sentido, la presidenta del comité de empresa señaló que estas bajas están ocasionando que el servicio telefónico soporte una cola de espera de entre 1 y 2 minutos, "algo grave porque es importante la rapidez en una llamada de emergencia". "Puede que una persona esté sufriendo un infarto y es vital atenderle lo antes posible", detalló.

Igualmente, señaló que en un día complicado de llamadas, como el pasado 9 de enero con la nevada o las fuertes lluvias de otoño, se han producido colas de llamadas de hasta cinco minutos. "Hemos podido ir sacando el servicio gracias a la profesionalidad de los operadores, intentando resolverlas más rápido, aunque eso no es lo óptimo. Esto

denota que estamos más preocupados nosotros del servicio público que la propia Comunidad de Madrid", indicó. Por otro lado, De la Cruz denunció la falta de "conciliación" de la vida laboral y familiar que sufren los trabajadores del centro de atención telefónica del 112. Así, señaló que trabajan siete días seguidos en turnos rotativos de mañana, tarde y noche y que sus libranzas "están por debajo del convenio". Por último, criticaron que la escasez de descansos durante la jornada laboral, propiciado, a su juicio, por las vacantes, provoca casos de estrés y ansiedad.

Noticias. Fuente: El Mundo.es (12-02-2009)

6.4.- 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 consiguen a través del diálogo y la negociación, pues sólo así se logra un compromiso aceptado por ambas partes lo que favorece un mejor clima en el trabajo.

¡Lo hemos conseguido compañeros! ¡Ahora sólo nos queda seguir trabajando duro!

El empresario 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. También es conocido por su nombre inglés de lockout (literalmente "cerrar y dejar fuera", expresión utilizada en inglés para referirse al apagado o puesta fuera de servicio de una máquina) es una medida de acción directa que consiste en la paralización **total o parcial** de las actividades de **uno o varios** establecimientos o actividades económicas, **por decisión del empresario o patrón**.

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** ha definido el lockout

como "el cierre total o parcial de uno o más lugares de trabajo, o la obstaculización de la actividad normal de los empleados, por uno o más empleadores con la intención de forzar o resistir demandas o expresar quejas, o apoyar a otros empleadores en sus demandas o quejas".

Debes conocer

Debes saber que el cierre patronal 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 Arts 12, 13,14 y 15 de la Ley de Relaciones de Trabajo y en las sentencias del Tribunal Supremo de 14 de enero de 2000 y 17 de enero de 2000.

Tipos de cierre patronal lícitos:

El empresario 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 al empresario 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. Según el Tribunal Supremo la finalidad es 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 anomalía ha de ser suficientemente grave e impedir desarrollar el trabajo por la totalidad de los trabajadores.

6.5.- El cierre patronal: procedimiento y efectos.

Caso práctico

José: 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. También 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 mis compañeros y compañeras que también sigan profundizando sobre este tema. ¡Además hay unas cuantas películas estupendas que tenemos que ver!

El empresario 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 del empresario o 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 el empresario 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 el empresario cuenta 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.

Reflexiona

Si quieres saber cómo se ha llevado a la gran pantalla las relaciones colectivas de trabajo puedes ver:

- ✓ El mundo sobre la espalda (2019)
- ✓ En guerra (2018)
- ✓ Una lucha incierta (2017)
- ✓ Pride-orgullo.- (2014)
- ✓ Patria (2014)
- ✓ La dama de hierro (2011)
- ✓ Las nieves del Kilimanjaro (2011)
- ✓ La fuente de las mujeres (2011)
- ✓ Le ragioni dell'aragosta (2007)
- ✓ El Efecto Iguazú (2003)
- ✓ Billy Elliot (2000)

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.
- Todas son ciertas.

Incorrecto.

No es correcto.

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, anormalidades 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.

No es la opción correcta.

Solución

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

Anexo.- Licencias de recursos.

Licencias de recursos utilizados en la Unidad de Trabajo.

Recursos (1)	Datos del recurso (1)	Recurso (2)	Datos del recurso (2)
	Autoría: ::carlos:capote:: Licencia: CC by Procedencia: http://www.flickr.com/photos/carloscapote/2610723695/		Autoría: Oneras Licencia: CC by-sa Procedencia: http://www.flickr.com/photos/oneras/2348807769/
	Autoría: macinate Licencia: CC by. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/macinate/2103215276/		Autoría: Procsilas Licencia: CC by Procedencia: http://www.flickr.com/photos/procsilas/1283513775/
	Autoría: Tenisca Licencia: CC by-nc. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/alexismarod/5040344404/		Autoría: tj scenes Licencia: CC by. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/uncut/182552995/
	Autoría: Mataparda Licencia: CC by Procedencia: http://www.flickr.com/photos/liferfe/2479060991/		Autoría: Governador da bahia Licencia: CC by Procedencia: http://www.flickr.com/photos/agecombahia/3910117538/
	Autoría: Fernando Lugo APC Licencia: CC by-nc-sa Procedencia: http://www.flickr.com/photos/fernandolugoapc/3638714600/		Autoría: dbking Licencia: CC by Procedencia: http://www.flickr.com/photos/bootbearwdc/20109566/

	<p>Autoría: Juan Pablo Amador Álvarez. Licencia: CC by-nc-sa. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/juanpabloamadoralvarez/4949792982</p>		<p>Autoría: morenoandres Licencia: CC by Procedencia: http://www.flickr.com/photos/1080p/2397068048/</p>
	<p>Autoría: Manuel MC Licencia: CC by-sa Procedencia: http://www.flickr.com/photos/mcanevet/289261273/sizes/o/</p>		<p>Autoría: Segis blog Licencia: CC by Procedencia: http://www.flickr.com/photos/srgblog/2221040532/</p>
	<p>Autoría: Daquella manera Licencia: CC by-sa Procedencia: http://www.flickr.com/photos/daquellamanera/2230620363/</p>		<p>Autoría: sergis blog Licencia: CC by Procedencia: http://www.flickr.com/photos/srgblog/2540594639/</p>
	<p>Autoría: Fotos Gov/Ba Licencia: CC by. Procedencia: Recorte de la foto siguiente: http://www.flickr.com/photos/agecombahia/4497584062/</p>		<p>Nombre: FOL04_CONT_R39_Huelgallegal.jp Autoría: Fotos CNT (enprecario) Licencia: CC by Procedencia: http://www.flickr.com/photos/cnt-sevilla/75395000/</p>
	<p>Autoría: elenac Licencia: CC by-sa. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/elenac/5038770344/</p>		<p>Autoría: Megyarsh Licencia: CC by Procedencia: http://www.flickr.com/photos/megyarsh/2918371270/</p>