

# TEMA 4

## INDICE

1.- La representación unitaria. ....	4
1.1.- Delegados de personal. ....	4
1.2.- El comité de empresa. ....	5
1.3.- Elecciones a representantes unitarios. ....	6
1.4.- El procedimiento electoral. ....	7
1.5.- Competencias de los representantes de la empresa. ....	8
1.6.- Garantías de los representantes de los trabajadores y trabajadoras. ....	9
2.- La representación sindical. ....	11
2.1.- Los sindicatos. ....	12
2.2.- Representatividad de los sindicatos. ....	13
2.3.- Las elecciones sindicales y sus representantes. ....	13
2.4.- Derechos y garantías de los delegados sindicales. ....	14
3.- La representación empresarial. ....	16
4.- La negociación colectiva. ....	18
4.1.- La Negociación del Convenio Colectivo. ....	19
4.2.- Materias objeto del Convenio Colectivo. ....	20
4.3.- Contenido mínimo del Convenio Colectivo. ....	20
4.4.- Análisis de un Convenio Colectivo del Sector. ....	21
4.5.- Los nuevos entornos organizativos y sus beneficios sociales. ....	23
5.- Los conflictos colectivos: Solución pacífica. ....	25
5.1.- Procedimientos de solución pacífica de los conflictos colectivos. ....	25
5.2.- Medios de solución pacífica de los conflictos. El ASEC. ....	26
Acuerdo de soluciones extrajudiciales. ....	26
6.- Los conflictos colectivos: Huelga y cierre patronal. ....	28
6.1.- El derecho a la huelga: sujetos y efectos. ....	29
Efectos jurídicos de la huelga. ....	29
6.2.- Procedimiento para declarar una huelga legal. ....	30
MODELO DE PREAVISO DE HUELGA DIRIGIDO A LA EMPRESA. ....	31
MODELO DE COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL DE PREAVISO DE HUELGA LEGAL. ....	32
MODELO DE ESCRITO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA SOLICITANDO EL MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO DURANTE LA HUELGA. ....	33
6.3.- Huelgas ilegales. ....	33
¿Qué sucede si realizamos una huelga considerada ilegal? ....	33
¿Qué otras medidas de presión pueden ser utilizadas por los trabajadores? ....	33
La conclusión de la huelga. ....	34
¿Qué pasa si no cumplen los servicios mínimos? ....	34
6.4.- El cierre patronal: definición y tipos. ....	34
6.5.- El cierre patronal: procedimiento y efectos. ....	35

# La relación colectiva en el trabajo.

## Caso práctico

**Alejandro** se encuentra con **Héctor** y le comenta:

- **Alejandro:** Hola **Héctor**, 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 "pelí" antes de que empiece el partido! ¿Tú qué tal lo llevas?

- **Héctor:** 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 la empresa donde trabajo como comercial 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.

- **Alejandro:** no sabía que la situación fuera tan tensa, si quieres llámame un día de estos y te cuento un poco mi experiencia pues yo fui representante de personal en la empresa donde trabajé anteriormente y aprendí mucho sobre temas laborales y negociaciones. Ya me contarás.....



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 entre:

- ✓ un **Derecho del Trabajo individual**, que recoge las normas sobre la relación individual del trabajo y el contrato que la origina.
- ✓ un **Derecho del Trabajo colectivo**, que comprende 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 (*situación conflictiva que afecta a los intereses generales de los trabajadores. Puede ser de dos tipos: Jurídico, cuando se discute la aplicación o interpretación de una norma que ya existe. Y económicos o de intereses, cuando se intenta introducir una nueva norma modificar o derogar una norma existente*).

Pero 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 (*relaciones de comunicación, consulta y negociación entre gobiernos, empleadores y sindicatos sobre cuestiones de interés común*), sobre todo a través de la fórmula de la **legislación negociada**, mediante la cual los sindicatos (*organización permanente, duradera y autónoma, sin ánimo de lucro, de trabajadores para la defensa y protección de sus intereses, especialmente de sus condiciones de vida y de trabajo*) y organizaciones empresariales negocian el contenido de una norma jurídica cuyo contenido 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** (*entre los empresarios y trabajadores a fin de fijar los principios y las reglas que han de presidir la evolución general de las condiciones de trabajo*), 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 (*representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría*) y el comité de empresa (*órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores*), 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 crear dentro de la empresa secciones sindicales que elegirán a los llamados delegados sindicales. Los empresarios se organizan en Asociaciones empresariales para la defensa de sus intereses.



## 1.- La representación unitaria.

### Caso práctico

**Nuria:** ¡Hemos ganado el partido, esto lo tenemos que celebrar! Pero **Alejandro**, 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?.

**Alejandro:** 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 éramos unos 230 trabajadores y trabajadoras, entre fijos y temporales, por lo tanto, era necesario elegir a 9 delegados o delegadas para formar el comité de empresa.

Cuando me presenté a las elecciones ¡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, 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 democráticamente a nuestros representantes (delegados de personal y comité de empresa). Está demostrado que en las empresas en las que existen representantes las condiciones laborales son mejores, se consiguen mejores convenios y la seguridad es mayor. Para poder cumplir de forma correcta con sus funciones las leyes les confieren unas competencias y unas garantías.

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 en su Título II (Arts 61 a 76).

### 1.1.- Delegados de personal.

En función del número de trabajadores de la empresa se eligen a los delegados de personal o miembros del 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 y compañeras ante la empresa.

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

El número de delegados se asignará de la siguiente forma:

Asignación de delegados de personal de una empresa.	
Nº de trabajadores y trabajadoras	Delegados y delegadas de personal
En empresas de 0 a 5 personas empleadas	0 (no hay representación)
En empresas de 6 a 10 personas empleadas	1 (únicamente si lo decide la mayoría)

<b>En empresas de 11 hasta 30 personas empleadas</b>	1 delegado o delegada
--	-----------------------

<b>De 31 a 49 personas empleadas</b>	3 delegados o delegadas
--------------------------------------	-------------------------

Los delegados y delegadas 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.

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.

<http://www.fcchtccocanarias.org/pdfguiasrepresentantes/guiarepresentantes.pdf>

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

- 4  
 3  
 11  
 31

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

## 1.2.- El comité de empresa.

### Caso práctico

Los ánimos dentro de la empresa donde trabaja **Héctor** 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 **Héctor**, 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.

**Héctor:** "¡Que 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 Alejandro, tu compañero del ciclo formativo que fue 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 y trabajadoras muy numerosa? ¿Cuántas personas deben representarles? ¿En este caso se puede crear un Comité de Empresa?

El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores y trabajadoras 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 y las trabajadoras fijos discontinuos y los temporales de más de un año se equiparan a los fijos de plantilla para el cómputo.

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

Número de miembros del Comité de Empresa en función de la plantilla de la empresa.	
Número de trabajadores y trabajadoras	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:** existirá en aquellas empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyas plantillas no alcancen los 50 trabajadores o trabajadoras, pero que sumando todas ellas superen ese número.

**Comité Intercentros:** cuando en una misma empresa existan varios comités de empresa, si así lo establece 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.

### 1.3.- Elecciones a representantes unitarios.

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

**Serán electores** todos los trabajadores y las trabajadoras 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 y las trabajadoras 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 y delegadas 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 y las trabajadoras de la empresa, siempre que exista acuerdo mayoritario.
- ✓ **Requisitos legales para la iniciación de elecciones.** Los promotores comunicarán a la empresa y a la Administración Laboral (Ministerio de Trabajo o Consejería de Trabajo) su propósito de celebrar elecciones con un mes de antelación, como mínimo, al inicio del proceso electoral.
- ✓ **Momento de la convocatoria.** Las elecciones pueden ser convocadas para cubrir la totalidad de los delegados y delegadas 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 y las trabajadoras que los hayan elegido, mediante asamblea convocada por, al menos, un tercio de los electores.
- Hayan transcurrido 6 meses desde el inicio de actividades en un centro de trabajo.

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

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

- Los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.
- Las coaliciones de sindicatos con una denominación propia.
- Los trabajadores y las trabajadoras 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.

### ¿Cuánto tiempo desempeñarán sus cargos los miembros del Comité de empresa elegidos?

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

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

## 1.4.- El procedimiento electoral.

### Caso práctico

La empresa donde trabajan **Héctor** 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.

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 de Procedimiento Laboral.

[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/rd1844-1994.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd1844-1994.html)

### 1.5.- Competencias de los representantes de la empresa.

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

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

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 horario laboral.

Esta asamblea podrá ser convocada por el comité de empresa o los delegados de personal o un número de trabajadores que no podrá ser inferior al 33% de la plantilla. La convocatoria, que contendrá los asuntos a tratar, se comunicará 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 (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) 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.



[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/rdleg1-1995.t2.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.t2.html)

**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 número mínimo.
- El 25% de la plantilla.
- El 33% de la plantilla.**

*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.*

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

### Caso práctico

**Laura:** *Hola Héctor, al final fui elegida miembro del comité de empresa y me afilié a un sindicato. 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
<b>Apertura de expediente contradictorio</b>	Si se despide o sanciona a un representante de los trabajadores por faltas graves o muy graves, tiene que tramitarse un <b>expediente contradictorio</b> en el que serán escuchados el interesado y el resto de representantes de los trabajadores.
<b>Tutela en el ejercicio de sus derechos</b>	<b>Tendrán prioridad de permanencia</b> en casos de suspensión o extinción de contrato por causas técnicas o económicas, así como en los traslados colectivos. Pueden ejercer la opción de la <b>readmisión</b> o la <b>indemnización</b> en el caso de despido improcedente.  <b>No podrán ser discriminados ni discriminadas</b> en el empleo o en las posibilidades de promoción por ser representante de los trabajadores y las trabajadoras, ni despedido o despedida, ni sancionado o sancionada 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.
<b>Libertad de expresión</b>	<b>Derecho a expresar libremente</b> sus opiniones en materias relativas a su cometido.
<b>Crédito de horas retribuidas</b>	Pueden disponer de un <b>crédito de horas mensuales retribuidas</b> para el ejercicio de sus funciones de representación, en función del tamaño de la empresa. Número de horas disponibles:

Hasta 100 trabajadores .....	15 h/mes
De 101 a 250 .....	20 h/mes
De 251 a 500 .....	30 h/mes
De 501 a 750 .....	35 h/mes
De 750 en adelante.....	40 h/mes

Se podrá pactar en convenio colectivo la acumulación de horas en uno o varios de los representantes de los trabajadores y 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**".

## 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.

**Héctor:** 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 enteraré 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 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".*

Que las principales normas que regulan la libertad sindical las encontramos en los siguientes textos legislativos de la Constitución y del Estatuto de los Trabajadores:

[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/constitucion.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html)

[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/rdleg1-1995.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.html)

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

- ✓ **Positivo:** derecho a la libre sindicación y a fundar sindicatos o a afiliarse al sindicato que elija.
- ✓ **Negativo:** ningún trabajador está obligado a pertenecer a un sindicato, éste se conoce como el derecho a la no sindicación.

**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.

### 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.**

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.

## 2.1.- Los sindicatos.

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

Los sindicatos pueden ser **internacionales**, cuando 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 (ejemplo, Federación Sindical de enseñanza de CC.OO.).

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.

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:

<http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do>

<http://www.ugt.es/index1.html>

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 vídeo ilustrativo sobre el nacimiento del proletariado, el surgimiento del movimiento obrero y los orígenes del sindicalismo en España.

[http://www.youtube.com/watch?v=3pFMvfE9Wgo&feature=player\\_embedded](http://www.youtube.com/watch?v=3pFMvfE9Wgo&feature=player_embedded)

### 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.**

## 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 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% de los representantes de los trabajadores en las empresas de ese ámbito.
- ✓ **A nivel de comunidad autónoma:** el que obtiene como mínimo el 15% de los representantes de los trabajadores en las empresas, y al menos cuentan con 1500 representantes.

**En España, hoy día los sindicatos más representativos a nivel estatal en la mayoría de sectores son CC.OO. y UGT, pero en cada sector suele existir alguno más que ostenta esta condición ya sea a nivel estatal, autonómico o provincial, sería conveniente que te interesarás por saber cuáles son los que actualmente ostentan esta representatividad en tu sector profesional.**

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

**¿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 %

*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.*

## 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

### 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.**

## 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 el despido o la sanción serían calificados como nulos.

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

- ✓ A la negociación colectiva.
- ✓ A que la empresa les proporcione un tablón de anuncios para facilitar la difusión de los avisos que puedan interesar a los afiliados y trabajadores, situado en un lugar donde se garantice un adecuado acceso.

- ✓ A utilizar un local cuando la empresa o centro de trabajo tenga más de 250 trabajadores.

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-PV, 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)

<http://www.ugt.es/pvalenciano/almacen/pdfgds/Indice.pdf>

<http://www.ugt.es/pvalenciano/almacen/pdfgds/c1.pdf>

**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.

### 3.- La representación empresarial.

#### Caso práctico

**Héctor** 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?

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

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

Las asociaciones empresariales más representativas son aquellas que agrupan a un mayor número de trabajadores/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**, 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.

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

<http://www.ceoe.es/ceoe/portal.portal.action>



**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.

*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.*

## 4.- La negociación colectiva.

### Caso práctico

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

La Constitución reconoce el derecho a la negociación colectiva (la que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo)) entre representantes de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas, para regular las condiciones de trabajo.

La negociación colectiva es un diálogo entre representante 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.

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 marco** (acuerdo suscrito a nivel autonómico o estatal y su función es establecer la estructura de la negociación colectiva, fijar las reglas para resolver los conflictos entre convenios de distinto ámbito o alcanzar acuerdo en materia laboral): Son convenios 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 el empresario y los representantes de los trabajadores, y en él se establecen cuáles son las condiciones generales de trabajo en cada empresa o centro de trabajo. Recuerda que el salario, la jornada, los permisos, etc., están regulados por Convenio.
- c. **Convenios de empresa**: son acuerdos o pactos exclusivos de una empresa o centro de trabajo en el que se regulan aquellas materias no reguladas por Convenios de ámbito superior, o bien, que aún siendo reguladas se deja libertad para establecer una regulación diferente para la empresa o centro de trabajo, respetando siempre los mínimos estipulados por los convenios sectoriales (duración de la jornada, excedencias, permisos, ascensos, sistemas de remuneración, etc).

#### 4.1.- La Negociación del Convenio Colectivo.

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

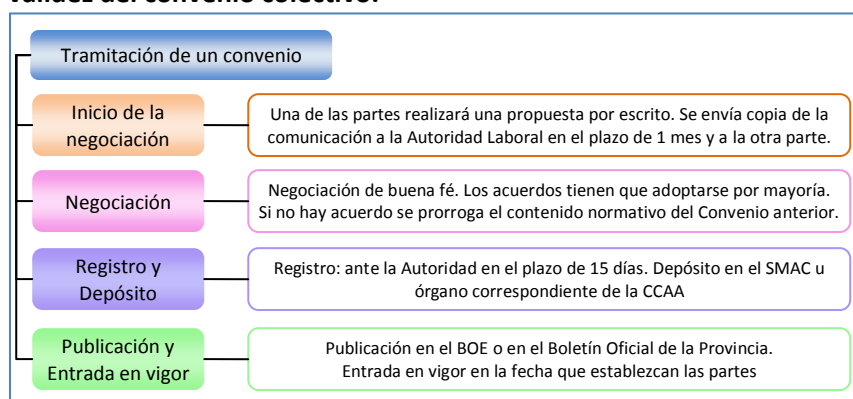
1. **Las partes legitimadas** son las siguientes:

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

2. **La comisión negociadora o comisión paritaria** (*formada por el mismo número de representantes de los trabajadores y empresarios*) 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 debe publicarse en el boletín oficial 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.
- ✓ **La extensión** tiene como objeto permitir que se puedan extraer las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores que no puedan suscribir un convenio por carencia de legitimidad de una de las partes.

**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.**

## 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:

- ✓ Económicas (retribuciones y otras percepciones).
- ✓ Laborales (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).
- ✓ Sindicales (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, los derechos y deberes de las partes y sus condiciones de trabajo.

Los convenios de empresa tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- ✓ cuantía del salario base y de los complementos salariales;
- ✓ compensación de las horas extraordinarias;
- ✓ horario y distribución del tiempo de trabajo;
- ✓ régimen de trabajo a turnos;
- ✓ planificación anual de las vacaciones;
- ✓ sistema de clasificación profesional de los trabajadores y las trabajadoras;
- ✓ particularidades de las modalidades de contratación;
- ✓ medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, y aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos.

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

<http://convenios.juridicas.com/convenios-sectores.php>

## 4.3.- Contenido mínimo del Convenio Colectivo.

¿Cuál será el contenido mínimo de un Convenio Colectivo? De ello nos vamos a ocupar en este apartado:

- 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.
- c. **Forma y condiciones de denuncia del convenio** (*procedimiento por el que una de las partes firmantes del Convenio colectivo solicita la terminación de dicho convenio pidiendo iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo*): Cuando el convenio está a punto de expirar cualquiera de las partes puede denunciar la terminación del mismo, pero se prorrogará su aplicación hasta la negociación del nuevo convenio. Transcurridos dos años desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, salvo pacto en contrario, aquél perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.
- d. **Cláusula de descuelgue (o inaplicación):** los convenios colectivos obligan a todos los empresarios, empresarias, trabajadoras y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. No obstante, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas a “inaplicar” en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:
- ✓ jornada de trabajo;
  - ✓ horario y la distribución del tiempo de trabajo;
  - ✓ régimen de trabajo a turnos;
  - ✓ sistema de remuneración y cuantía salarial;
  - ✓ sistema de trabajo y rendimiento;
  - ✓ funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
- e. **Comisión paritaria:** todo convenio designará una comisión formada por un número igual de representantes de ambas partes, que se encargará de vigilar su cumplimiento y solucionar posibles discrepancias en su interpretación.

#### La cláusula de descuelgue salarial establece que...

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

#### 4.4.- Análisis de un Convenio Colectivo del Sector.

Analizamos en este apartado el contenido de un Convenio colectivo aplicable en tu sector profesional siguiendo su propio índice, en él podrás distinguir su contenido mínimo, obligacional y normativo.

**XVI Convenio Colectivo Estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado de la opinión pública.** Publicación: BOE Sábado 4 de abril de 2009. Num.82 Secc. III

##### Índice.

- ✓ Artículo 1: Ámbito funcional.
- ✓ Artículo 2: Ámbito territorial.
- ✓ Artículo 3: Ámbito personal.
- ✓ Artículo 4: Ámbito temporal.
- ✓ Artículo 5: Denuncia y revisión.
- ✓ Artículo 6: Vinculación a la totalidad.

- ✓ Artículo 7: Compensación. Absorción.
- ✓ Artículo 8: Respeto de las mejoras adquiridas.
- ✓ Artículo 9: Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.
- ✓ Artículo 10: Periodo de prueba de ingreso.
- ✓ Artículo 11: Promoción profesional de los trabajadores. Ascensos.
- ✓ Artículo 12: Nuevas contrataciones.
- ✓ Artículo 13: Organización del trabajo.
- ✓ Artículo 14: Bolsa de estudios.
- ✓ Artículo 15: Clasificación profesional.
- ✓ Artículo 16: Contratos en el sector de Empresas de Investigación de mercados y de la opinión pública.
- ✓ Artículo 17: Contratos de duración determinada.
- ✓ Artículo 18: Trabajos de categoría superior.
- ✓ Artículo 19: Trabajos de categoría inferior.
- ✓ Artículo 20: Jornada Laboral.
- ✓ Artículo 21: Vacaciones.
- ✓ Artículo 22: Permisos retribuidos.
- ✓ Artículo 23: Permisos sin sueldo.
- ✓ Artículo 24: Faltas y sanciones.
- ✓ Artículo 25: Complemento de antigüedad.
- ✓ Artículo 26: Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.
- ✓ Artículo 27: Tablas salariales.
- ✓ Artículo 28: Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.
- ✓ Artículo 29: Horas extraordinarias.
- ✓ Artículo 30: Dietas y desplazamientos.
- ✓ Artículo 31: Plus Convenio.
- ✓ Artículo 32: Dimisión del trabajador.
- ✓ Artículo 33: Excedencias.
- ✓ Artículo 34: Derecho de reunión y libre sindicación.
- ✓ Artículo 35: Derechos y obligaciones de los sindicatos de trabajadores.
- ✓ Artículo 36: Comités de empresa o de centro de trabajos.
- ✓ Artículo 37: Garantías de los representantes de los trabajadores.
- ✓ Artículo 38: Prácticas anti-sindicales.
- ✓ Artículo 39: Trabajos en pantallas. Prevención de Riesgos.
- ✓ Artículo 40: Armonización de la vida laboral y familiar. Planes de igualdad.
- ✓ Artículo 41: Derecho supletorio y prelación de normas.
- ✓ DISPOSICIONES:
  - Adicional Primera: Formación a nivel del sector.
  - Adicional Segunda: Adhesión al A.S.E.C.
  - Transitoria Primera.
  - Transitoria Segunda.
  - Final Primera. Eficacia y concurrencia. Adhesión.
  - Final Segunda. Pacto derogatorio.
  - Final Tercera.
  - Final Cuarta.
- ✓ ANEXOS: Anexo I, II y III. Tablas salariales y plus convenio.

Es interesante que conozcas las tablas salariales que se publican cada año en el **Boletín Oficial del Estado, los boletines oficiales de las Comunidades Autónomas y los Boletines Oficiales de las Provincias**, según el ámbito territorial del convenio. En ellos se actualizan las cantidades acordadas en la fecha de su aprobación.

Usando el buscador de convenios que hemos visto en la unidad, podrás acceder a las Tablas salariales actualizadas. Para ello, debes tener en cuenta lo siguiente:

En aquellos sectores en los que hay Convenio colectivo, debemos seleccionar la pestaña que pone SECTOR, para elegir el que corresponde a nuestro perfil. Después elegimos el ÁMBITO (estatal, autonómico, provincial o empresa) y aparece una lista de actividades entre las que se encuentra la correspondiente a nuestra empresa, al seleccionarla nos lleva al listado de todos los convenios, acuerdos y tablas salariales de nuestro sector vigentes en el ámbito seleccionado.

[http://convenios.juridicas.com/search/busqueda\\_por\\_sector.php](http://convenios.juridicas.com/search/busqueda_por_sector.php)

#### 4.5.- 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 en todo caso.

¿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. Esta práctica es frecuente en el ámbito de la informática y las nuevas tecnologías.
  - ➔ **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.

Tras la reforma laboral llevada a cabo por el RD-Ley 3/2012, 10 de febrero, se regula nuevamente el trabajo a domicilio (artículo 13 ET), que pasa a denominarse "*trabajo a distancia*", considerándose tal la actividad laboral que se realiza de manera preponderante en el domicilio del trabajador o de la trabajadora, o en el lugar libremente elegido por éstos, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. Los trabajadores y las trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos que quienes prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, y percibirán como mínimo, la retribución total establecida para su grupo profesional y funciones.

En relación a los beneficios sociales, son los Convenios colectivos los que suelen regularlos. Así son frecuentes los seguros de vida y accidente, los servicios sociales y culturales, los planes de pensiones,

etc. Por otra parte, 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.

En relación a las medidas que se podrán implantar en las empresas sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tenemos un importante referente en el Plan Concilia, aplicable en el Sector Público:

[http://www.mpt.es/areas/funcion\\_publica/iniciativas/mejora\\_de\\_la\\_administracion\\_general\\_del\\_estado/funcion\\_publica/concilia.html](http://www.mpt.es/areas/funcion_publica/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia.html)

El **outsourcing** o **subcontratación** es una práctica que se lleva cabo desde hace muchos años, pero es recientemente cuando se ha hecho más atractiva para los empresarios, pues más allá de ser un gasto adicional, la subcontratación representa la oportunidad de dejar en manos de compañías expertas la administración y el manejo eficiente y efectivo de los procesos que no están ligados directamente con la naturaleza del negocio, permitiendo reducir costos y reorientar los recursos internos e influir de manera significativa en su nivel de competitividad. Así pues, podemos definirlo como la práctica de transferir la administración y operación de ciertas funciones a una tercera parte independiente. Las funciones que tradicionalmente se han contratado son las siguientes: suministro de materiales y componentes, servicios generales, tecnología informática, consultoría, capacitación y logística. Existen otras funciones que también son subcontratadas con éxito, es preciso hacer un examen cuidadoso antes de subcontratar, en concreto nos referimos a las siguientes:

- ✓ Administración de planes estratégicos y de finanzas.
- ✓ Administración de la consultoría gerencial.
- ✓ Control de proveedores.
- ✓ Administración de calidad y ambiental
- ✓ La supervisión de la satisfacción de los requisitos del mercado y reglamentarios como: responsabilidad del producto, publicidad engañosa, prevención de riesgos laborales y seguridad del producto o servicio.

Por si fuera de tu interés, te aportamos el enlace a este informe de la Consultora Deloitte (idioma:inglés) sobre la importancia del Outsourcing para las empresas, donde de forma muy resumida describe sus beneficios para las empresas actuales.

<http://www.deloitte.com/assets/Dcom-Peru/Local%20Assets/Documents/Importancia%20del%20Outsourcing%20en%20las%20empresas.pdf>



## 5.- Los conflictos colectivos: Solución pacífica.

### Caso práctico

El sindicato al que pertenece **Laura** 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 **Laura** 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 cuyo coste intentan reducir.

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 de Trabajo 3.
- Quando el conflicto afecta a los intereses generales de los trabajadores estamos ante un **conflicto colectivo**, que estudiaremos en esta Unidad.

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:

[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/rd17-1977.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rd17-1977.html)

También puedes consultar la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/10/11/pdfs/BOE-A-2011-15936.pdf>

Podemos identificar dos tipos de conflictos colectivos:

#### ✓ Conflicto económico o de intereses:

Quando se pretende modificar o sustituir una norma que regula las condiciones de trabajo por otra más favorable. Por ejemplo, una empresa que modifica el horario de los trabajadores, introduciendo turnos rotatorios. También puede surgir cuando los trabajadores quisieran negociar un convenio colectivo que superase las condiciones mínimas establecidas en la ley y hubiera oposición por parte de la empresa.

- ✓ **Conflicto jurídico o normativo:** Quando 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.



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

Quando existe un conflicto colectivo las partes pueden utilizar una serie de medidas previstas por la ley para exteriorizar la existencia del mismo 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 al que pueden recurrir trabajadores y empresarios para resolver el conflicto. Se trata de un procedimiento especial y preferente regulado en la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) 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 hayan 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. 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, y su decisión denominada **laudo arbitral**, es vinculante (obligatoria) para ambas partes. El arbitro suele ser un profesional de reconocido prestigio o un inspector de trabajo.
- ✓ **Conciliación:** en este caso las partes en conflicto negocian por si sólas para llegar a un acuerdo. 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 Real Decreto de Relaciones Laborales de trabajo de 1977, a través del cual una de las partes solicita la intervención de la autoridad laboral competente que convocará a ambas partes a una comparecencia con el fin de lograr mediante la conciliación un acuerdo que requerirá para su aprobación la mayoría simple de las representaciones. También las partes pueden designar de común acuerdo un árbitro que dicte un laudo.

Si no se llega a un acuerdo, la autoridad laboral remitirá las actuaciones a la jurisdicción laboral competente para que resuelva según el procedimiento judicial de la LPL, siempre que se trate de un conflicto jurídico puesto que si se trata de un conflicto económico deberá archivar las actuaciones. Cuando los trabajadores utilicen este procedimiento no podrán ejercer el derecho de huelga, pero si la huelga hubiera sido ya declarada podrán desistir de la misma y someterse a este procedimiento.

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

**Acuerdo de soluciones extrajudiciales.**

La excesiva judicialización de la conflictividad laboral, la lentitud y el coste de los procedimientos laborales y el carácter puramente democrático que ha llegado a tener la mediación ante la Autoridad Laboral han inducido a las organizaciones sindicales y a las asociaciones empresariales más representativas a suscribir, en diferentes ámbitos



territoriales, **Acuerdos Interfederales 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.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (CEOE y CEPYME en representación de los empresarios y CCOO y UGT en nombre de los trabajadores) han firmado un "**Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Colectivos**" (ASEC) que exceden del ámbito de una Comunidad Autónoma. Existen otros acuerdos en el ámbito autonómico para resolver aquellos conflictos que excedan el ámbito provincial.

El ASEC cuenta con un servicio de mediación, el Servicio Interfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), al que pueden acudir los sectores o empresas que lo hayan suscrito (el actual en vigor es el ASEC IV). Para quienes no lo hayan suscrito, existe también un servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC), dependiente de la Dirección General de Trabajo, aunque transferido a las Comunidades Autónomas.

**Si visitas este enlace encontrarás la publicación en el BOE del IV ASEC con fecha de vigencia de 2009 a 2011:**

<http://www.boe.es/boe/dias/2009/03/14/pdfs/BOE-A-2009-4317.pdf>

### **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.**

*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.*

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

### Caso práctico

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

**Héctor:** ¿Qué ha pasado? No tengo mucha información pues no pude asistir a la reunión ¿Tan mal está la situación?

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



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

La huelga es 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.

*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.**

<http://www.egiptomania.com/historia/huelga.htm>

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 un derecho de los trabajadores

Actualmente, la huelga es considerada en nuestro país 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.

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

- ✓ Los estudiantes y los trabajadores autónomos y profesionales independientes.
- ✓ Los funcionarios públicos no tienen reconocido este derecho, pero tampoco se les niega. El Tribunal Constitucional lo ha reconocido como parte integrante de la libertad sindical.
- ✓ Los Cuerpos de Seguridad del Estado y las Fuerzas Armadas tienen prohibido ejercitar este derecho.
- ✓ Los jueces y fiscales tampoco se encuentran legitimados para el ejercicio de este derecho según la mayoría de la doctrina.

#### ¿Tienen los jueces derecho a hacer huelga?

*Lee la noticia publicada en el periódico El Mundo el 4 de febrero de 2009.*

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

**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.**

[http://www.youtube.com/watch?v=n9TfD3qCwOg&feature=player\\_embedded](http://www.youtube.com/watch?v=n9TfD3qCwOg&feature=player_embedded)

#### 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*. El trabajador no tendrá derecho a cobrar la prestación de desempleo, ni la prestación de incapacidad temporal si se produce la baja médica una vez iniciada la huelga.
- d. **Responsabilidad disciplinaria:** nadie puede ser despedido o sancionado por el ejercicio del derecho a la huelga, siempre que ésta 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.

**Durante una huelga:**

- Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a percibir el salario mínimo.
- Los trabajadores y las trabajadoras percibirán la prestación por desempleo.
- A los trabajadores y las trabajadoras que la ejercen se les descontarán los días de vacaciones.
- **El contrato está suspendido y no hay salario.**

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 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.

**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.**

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

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

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. Se prohíbe el esquirolaje.

- e. Se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga con ocupación del centro de trabajo.

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.

[http://www.cgtcatalunya.cat/IMG/pdf/comunicacion\\_huelga.pdf](http://www.cgtcatalunya.cat/IMG/pdf/comunicacion_huelga.pdf)

## MODELO DE PREAVISO DE HUELGA DIRIGIDO A LA EMPRESA

### A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

D. .... en mi calidad de (presidente del comité de empresa, delegado/a sindical o representante del sindicato o sección sindical del sindicato .....), ante la Dirección de esta empresa y comparezco y

DIGO:

Que mediante el presente escrito vengo a preavisarle la convocatoria de una huelga legal que le afectará con las siguientes características:

1. La convocatoria de la huelga se ha efectuado (por acuerdo del comité de empresa adoptado el día ..... en reunión celebrada al efecto, por acuerdo de los delegados de personal en reunión celebrada el día ....., por acuerdo del sindicato (o sección sindical) al que represento) .....
2. La huelga se iniciará el día ..... a las ..... Horas y su duración prevista es (de ..... días, indefinida, etc. ... indicar lo que proceda) y afectará a toda la empresa (o concretar las secciones o trabajadores afectados).
3. El objetivo de la huelga es que la dirección de la empresa a la que me dirijo se avenga a:
  - a) .....
  - b) .....
  - c) ..... (indicar en cada caso lo que proceda: reconocer, abonar, negociar, hacer .....
4. Como la dirección de esta empresa conoce, hasta el momento se han realizado sucesivas comunicaciones solicitando la negociación sobre los extremos indicados (o se han mantenido reuniones) sin que se haya obtenido ningún resultado.
5. El comité de huelga estará integrado por las siguientes personas:
 

D. ....

D. ....

Etc. (hasta un máximo de 12 personas)
6. (En caso de ser obligatorio) Con carácter previo (o simultáneo —según proceda—) este preaviso se ha solicitado la mediación del ..... tal como resulta preceptivo.

En virtud de todo lo expuesto,

SOLICITO A LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA ..... tenga por preavisada la realización de una huelga legal, en los términos que se indican en el presente escrito, en ..... a ..... de ..... de .....

Fdo.

**MODELO DE COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL DE PREAVISO DE HUELGA LEGAL****A LA CONSEJERIA DE ..... (O AL ORGANISMO QUE PROCEDA)**

D. .... en mi calidad de (presidente del comité de empresa, delegado/a sindical o representante del sindicato o sección sindical del sindicato.....), con DNI nº ..... y con domicilio en ....., ante este organismo comparezco y como mejor proceda y DIGO:

Que mediante el presente escrito vengo a preavisar la convocatoria de una huelga legal, al amparo de las previsiones del Real Decreto Ley 1711977, de 4 de marzo, que afectará a la empresa ..... domiciliada en ..... del sector de ..... y con un total de ..... trabajadores. La citada huelga se ajusta a las siguientes circunstancias y condiciones.

1. La convocatoria de la huelga se ha efectuado (por acuerdo del comité de empresa adoptado el día ..... en reunión celebrada al efecto, por acuerdo de los delegados de personal en reunión celebrada el día ..... por acuerdo del sindicato (o sección sindical) al que represento) .....
2. La huelga se iniciará el día ..... a las ..... horas y su duración prevista es (de ..... días, indefinida, etc. ... indicar lo que proceda) y afectará a toda la empresa indicada (o concretar las secciones o trabajadores afectados)
3. El objetivo de la huelga es que la dirección de la empresa mencionada se avenga a:
  - a) .....
  - b) .....
  - c) ..... (indicar en cada caso lo que proceda: reconocer, abonar, negociar, hacer .....
4. Hasta el momento se han realizado sucesivas comunicaciones a la empresa indicada solicitando la negociación sobre los extremos indicados (o se han mantenido reuniones) sin que se haya obtenido ningún resultado.
5. El comité de huelga estará integrado por las siguientes personas:

D. ....

D. ....

Etc. (hasta un máximo de 12 personas)
6. (En caso de ser obligatorio) Con carácter previo (o simultáneo —según proceda—) a este preaviso se ha solicitado la mediación del ..... tal como resulta preceptivo.

En virtud de todo ello, SOLICITO se tenga por preavisada la anterior huelga en los términos legalmente establecidos a todos los efectos legales.

En ..... a ..... de ..... de .....

Fdo.



## MODELO DE ESCRITO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA SOLICITANDO EL MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO DURANTE LA HUELGA

D. .... como representante de la empresa ..... me dirijo a Vds. como integrantes del comité de huelga al efecto de solicitarles, conforme al artículo 6.7 del Real Decreto Ley de 17 de marzo de 1977, que procedan a garantizar los servicios de seguridad y mantenimiento necesarios durante la huelga que ha sido preavisada y que se iniciará el próximo día .....

A este efecto le comunico que los servicios que la dirección de esta empresa considera necesario garantizar son los siguientes:

1. ....
2. ....
3. ....

En caso de estar disconformes con estos servicios les solicito efectúen una propuesta concreta de servicios a garantizar.

A estos efectos se necesita que se mantengan en activo ..... (indicar el número) ..... trabajadores, que salvo que por Vds. se designen otras personas que razonablemente puedan atender esos servicios, serán designados por la dirección de esta empresa comunicándolo a los directamente afectados.

En ..... a ..... de ..... de .....

Fdo

### 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.

La huelga también puede ser considerada abusiva, así sucede con: huelgas rotatorias, de celo o a reglamento o las huelgas tapón.

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

- a. A veces son medidas de acompañamiento de la huelga, como los "piquetes informativos" que expresan las reivindicaciones e informan de las razones del conflicto.

- b. 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.
- c. El boicot, que consiste en el llamamiento a los proveedores, consumidores o usuarios para que rompan sus relaciones con la empresa.
- d. 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.

### ¿Qué pasa si no cumplen los servicios mínimos?

La huelga de los conductores de Metro en Madrid provoca el colapso de la ciudad que sufre 'metrodependencia' en la mayoría de sus desplazamientos. Con paros, los autobuses atascados, colas y más colas en las paradas, atascos en las principales vías de entrada... Las consecuencias económicas y en tiempo laboral se han fijado en 3,2 millones de euros al día.

Los sindicatos se han negado a cumplir con los servicios mínimos que estableció la empresa pública para este paro. De hecho, sólo lo mantuvieron el primer día. Ahora, los trabajadores tendrán que enfrentarse a las consecuencias. El Gobierno de Aguirre ya ha anunciado que va a enviar los expedientes sancionadores a quienes no han cumplido los servicios mínimos y ha pedido a la Fiscalía que investigue la situación. La presidenta madrileña está decidida a llevar este asunto a los tribunales. Por su parte, los líderes nacionales de UGT y CCOO justificaron la decisión de los conductores de no respetar los servicios mínimos porque, según dijeron, "se ha pretendido imponer unos servicios mínimos abusivos de manera que, con casi toda seguridad, los tribunales darían la razón a los trabajadores".

**Noticias. Fuente: El Mundo.es (Madrid 1-07-2010)**

## 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 estuvieron 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.

Que el cierre patronal también llamado "lock-out" (cerrar y dejar fuera) 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 anormalidad ha de ser suficientemente grave e impedir el desarrollo del trabajo por la totalidad de los trabajadores.

### **6.5.- El cierre patronal: procedimiento y efectos.**

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, 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 para 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 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.

#### **Caso práctico**

**NURIA:** *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 que ellos también sigan profundizando sobre este tema. ¡Además hay unas cuantas películas estupendas que tenemos que ver!*

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

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

#### **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.

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