



SANTILLANA

# 5

## Los representantes de los trabajadores

### Para ser capaz de:

- Conocer las formas de representación de los trabajadores en la empresa.
- Identificar las funciones y garantías de los representantes de los trabajadores.
- Distinguir los tipos de acuerdo en la negociación colectiva.
- Identificar los contenidos y el proceso de negociación de un convenio.
- Explicar en qué consisten las medidas de conflicto colectivo, así como los procedimientos para llevarlas a la práctica, con especial atención a la huelga y al cierre patronal.
- Diferenciar las formas de resolución extrajudicial de conflictos.

### Necesitarás familiarizarte con:

- La libertad sindical.
- La representación unitaria y la sindical.
- Las competencias de los representantes de los trabajadores.
- La negociación colectiva.
- Los convenios.
- Las medidas de conflicto colectivo.
- La solución extrajudicial de conflictos colectivos.



## ► «¿Qué tengo yo que ver con los demás?»

*Con un suspiro de disgusto, vuelve a recostarse en el pasamanos. Urbano llega al primer rellano. [...] Es un muchacho fuerte y moreno, de fisonomía ruda, pero expresiva: un proletario. Fernando lo mira avanzar en silencio. Urbano comienza a subir la escalera y se detiene al verle.*

*Urbano: ¡Hola! ¿Qué haces ahí?*

*Fernando: Hola, Urbano. Nada.*

*Urbano: Tienes cara de enfado.*

*[...]*

*Fernando: Nada, lo de siempre... ¡Que estoy harto de todo esto!*

*Urbano: Eso es ya muy viejo. Creí que te ocurría algo.*

*Fernando: Puedes reírte. Pero te aseguro que no sé cómo aguantar. En fin, ¡para qué hablar! ¿Qué hay por tu fábrica?*

*Urbano: ¡Muchas cosas! Desde la última huelga de metalúrgicos la gente se sindicaliza a toda prisa. A ver cuándo nos imitáis los dependientes.*

*Fernando: No me interesan esas cosas.*

*Urbano: Porque eres tonto. No sé de qué te sirve tanta lectura.*

*Fernando: ¿Me quieres decir lo que sacáis en limpio de esos líos?*

*Urbano: Fernando, eres un desgraciado. Y lo peor es que no lo sabes. Los pobres diablos como nosotros nunca lograremos mejorar la vida sin la ayuda mutua. Y eso es el sindicato. [...]*

*Fernando: No me creo nada. Solo quiero subir. ¿Comprendes? ¡Subir! Y dejar toda esta sordidez en que vivimos.*

*Urbano: Y a los demás que nos parta un rayo.*

*Fernando: ¿Qué tengo yo que ver con los demás? Nadie hace nada por nadie. Y vosotros os metéis*

*en el sindicato porque no tenéis arranque para subir solos. Pero ese no es camino para mí. Yo sé que puedo subir y subiré solo.*

*Urbano: ¿Se puede uno reír?*

*Fernando: Haz lo que te dé la gana.*

### Antes de comenzar la Unidad

► Fernando opina que puede mejorar en la vida solo, a base de trabajar, mientras que Urbano piensa que los trabajadores solo pueden conseguir sus fines uniéndose. ¿Tú qué opinas?

¿Sabes qué es un sindicato? Urbano dice que son una expresión de la solidaridad de los trabajadores. ¿Es esa la forma en que tú lo ves?

Averigua qué opinión tienen tus amigos, tus hermanos, tus compañeros de clase, de los representantes de los trabajadores.

*Urbano: Escucha, papanatas. Para subir solo, como dices, tendrías que trabajar todos los días diez horas en la papelería; no podrías faltar nunca, como has hecho hoy...*

*Fernando: ¿Cómo lo sabes?*

*Urbano: ¡Porque lo dice tu cara, simple! [...] No podrías tumbarte a hacer versitos ni a pensar en las musarañas; buscarías trabajos particulares para redondear el presupuesto y te acostarías a las tres de la mañana contento de ahorrar sueños y dinero. [...]*

*Fernando: Ya lo veremos. Desde mañana mismo...*

*Urbano: Siempre es desde mañana. ¿Por qué no lo has hecho desde ayer, o desde hace un mes? Porque no puedes. Porque eres un soñador. ¡Y un gandul! ¡Espera, hombre! No te enfades. Todo esto te lo digo como un amigo.*

### La obra

*Historia de una escalera* (1949). De Antonio Buero Vallejo.

A través de los vecinos de un modesto inmueble, asistimos a los cambios que se producen en la sociedad española de la segunda mitad del siglo xx.

El tema principal de esta obra de teatro es la aspiración de los trabajadores de mejorar su vida, y las dificultades a las que se tienen que enfrentar para realizarla.



# 1 La libertad sindical

La libertad sindical es un derecho fundamental reconocido por la Constitución española.

Los sindicatos son organizaciones cuyo objetivo básico es la defensa de los derechos y la promoción de los intereses profesionales de sus afiliados y, en general, de todos los trabajadores.

Los trabajadores, unidos en organizaciones sindicales, tienen más fuerza para negociar sus condiciones de trabajo, que si lo hacen individualmente.

**La libertad sindical es un derecho fundamental** recogido en la Constitución española de 1978 y desarrollado a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 1985.



**Fig. 5.1.** La Constitución incluye la libertad sindical entre los derechos fundamentales de todos los trabajadores.

La LOLS otorga los siguientes derechos a los trabajadores:

- A fundar sindicatos, así como a suspenderlos o extinguirlos, de forma democrática.
- A la actividad sindical.
- A afiliarse al sindicato que elijan, siempre y cuando cumplan los estatutos del mismo.
- A no afiliarse si no lo desean.
- A separarse del sindicato al que estén afiliados.
- A elegir libremente a sus representantes dentro del sindicato al que estén afiliados.

A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores todos los sujetos de una relación laboral, aunque hay ciertas excepciones: no pueden sindicarse jueces, fiscales, miembros del ejército ni guardias civiles.

Son representativos aquellos sindicatos que alcancen unos determinados porcentajes de elección en un ámbito geográfico o funcional.

## 1.1. Representatividad y elecciones sindicales

La LOLS diferencia a los sindicatos según su representatividad. Son las elecciones sindicales las que confieren mayor o menor nivel de representatividad a cada sindicato para negociar las condiciones de trabajo y defender los intereses de los trabajadores.

Los **niveles de representatividad** son tres:

- **Sindicatos más representativos en el nivel estatal:** aquellos que obtienen, en el nivel estatal, un mínimo del 10% de los representantes de los trabajadores.
- **Sindicatos más representativos en el nivel autonómico:** los que logran, en el nivel autonómico, al menos el 15% de los representantes de los trabajadores en las empresas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes.
- **Sindicatos suficientemente representativos:** los que obtienen, en un determinado ámbito territorial y funcional, al menos el 10% de los representantes de los trabajadores en las empresas.

Las elecciones sindicales son promovidas por los sindicatos representativos o por acuerdo mayoritario de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores son elegidos por los trabajadores por un periodo de cuatro años mediante sufragio directo, libre y secreto. En la tabla 5.1 tienes los requisitos para participar en estas elecciones.

La condición de sindicato representativo otorga a los sindicatos las siguientes competencias:

- Actuar como representante e interlocutor con las administraciones públicas.
- Promover la negociación colectiva.
- Participar en la solución extrajudicial de conflictos de trabajo.
- Promoción de elecciones para delegados de personal y comités de empresa.

<b>Electores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayores de 16 años con una antigüedad de un mes en la empresa.</li> </ul>
<b>Elegibles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayores de 18 años, con una antigüedad de al menos 6 meses en la empresa.</li> <li>• Avalados por sindicatos, coaliciones de sindicatos o un número de firmas de electores del mismo centro de trabajo que por lo menos triplique el número de puestos que se van a cubrir.</li> </ul>

**Tabla 5.1.** Requisitos para participar en las elecciones sindicales.

### Atención

En los convenios colectivos se puede pactar un periodo distinto de permanencia mínima para ser elegible en unas elecciones sindicales. Sin embargo, este periodo nunca podrá ser inferior a 3 meses.

## Caso práctico 1 Ámbitos de representatividad sindical

- Identifica el nivel de representatividad de los siguientes sindicatos en función de los porcentajes de votación logrados en las elecciones sindicales:

Sindicato	Nivel estatal	Cataluña	Representantes en Cataluña
A	8%	19%	1.615
B	25%	16%	1.456
C	5%	7%	800
C (sector enseñanza)	11%	14%	455

### Solución:

- Es sindicato más representativo en Cataluña porque tiene un 15% de representantes y alcanza el mínimo de 1.500 representantes en esa comunidad autónoma.
- Es sindicato más representativo en el nivel estatal, aunque no en el autonómico porque en este ámbito no alcanza un mínimo de 1.500 representantes.
- Es sindicato suficientemente representativo en el sector de la enseñanza en el nivel estatal.

### Atención

Es habitual que los sindicatos organicen federaciones sindicales para agrupar a los trabajadores por sectores de actividad. La agrupación de las diferentes federaciones de un sindicato constituye las confederaciones sindicales, de ámbito estatal o autonómico.

## Comprueba tus conocimientos

1. ¿Qué es un sindicato?
2. ¿Por qué crees que no pueden sindicarse algunos colectivos como, por ejemplo, los soldados del ejército español?
3. ¿Cuál es el criterio que se utiliza para determinar que un sindicato es suficientemente representativo para actuar en nombre de los trabajadores?

## 1.2. La representación de los trabajadores

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de sus representantes.

La participación de los trabajadores en la empresa se concreta a través de dos vías:

- **Representación unitaria:** los trabajadores, afiliados o no a un sindicato, tienen derecho a participar en la empresa. Esta participación se realiza mediante los delegados de personal y los comités de empresa.
- **Representación sindical:** cumpliendo determinados requisitos, los afiliados de un sindicato pueden asumir la representación del mismo por medio de los delegados y las secciones sindicales.

### A. La representación unitaria

Es la representación del conjunto de trabajadores de la empresa, concretada en los delegados de personal y los comités de empresa.

En función del número de trabajadores de la empresa o el centro de trabajo habrá delegados de personal o comité de empresa:

- **Delegado de personal:** representa a todos los trabajadores. El número de delegados de personal depende del número de trabajadores de la empresa (ver tabla 5.2). En empresas de hasta 5 trabajadores, estos no tendrán representación.
- **Comités de empresa:** es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores. Su número de representantes varía en función de lo expuesto en la tabla 5.2.

#### Atención

Las empresas a partir de 50 trabajadores tendrán un comité de empresa.

Sección sindical	N.º trabajadores en plantilla	N.º de representantes		N.º horas retribuidas
Sin delegado sindical	De 6 a 10	Delegado de personal	1 (voluntario)	15 horas
	De 11 a 30		1	
	De 31 a 49		3	
	De 50 a 100	Comité de empresa	5	20 horas
	De 101 a 250		9	
Con delegados sindicales	De 251 a 500	Comité de empresa	13	30 horas
	De 501 a 750		17	35 horas
	De 751 a 1.000		21	40 horas
	A partir de 1.001		2 más por cada 1.000 trabajadores o fracción hasta un máximo de 75	

**Tabla 5.2. Número de trabajadores y representatividad.** Relación entre trabajadores en plantilla, número de representantes y horas retribuidas por ejercer la labor sindical.

En las empresas con varios centros de trabajo en una misma provincia, que sumen entre ellos más de 50 trabajadores, se podrá crear un **comité de empresa conjunto**.

Cuando una empresa tenga varios centros de trabajo, cada uno con comité de empresa propio, se podrá constituir además, y siempre que el convenio colectivo lo permita, un comité conjunto, denominado **comité intercentros**.

En las empresas que cuenten con centros de trabajo en varios Estados de la UE podrá haber un **comité de empresa europeo**. De no haberlo, se deberá crear alguna vía que facilite la información y consulta a los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores deben compaginar su trabajo con las labores de representación. Por ello la ley otorga unas **horas mensuales remuneradas**, dependiendo del número de trabajadores en plantilla.

Estas horas se pueden sumar y concentrar en uno o varios representantes si el convenio lo permite. En ocasiones, la acumulación de horas puede llegar a eximir a un trabajador de su jornada laboral. En tal caso hablamos de **liberados sindicales**.

Competencia	En qué consiste	Ejemplo
Recibir información	El empresario ha de transmitir información a los representantes de los trabajadores para su consulta o examen.	La empresa informará, al menos trimestralmente, sobre la evolución del sector al que pertenece, el absentismo laboral, los índices de siniestralidad, la seguridad e higiene en el trabajo, la contratación, la situación económica de la empresa, etc.
Emitir informes	Pueden emitir informes antes de que la empresa tome determinadas decisiones.	Los representantes de los trabajadores pueden emitir informes relativos a materias tales como reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, planes de formación, antes de que la empresa tome decisiones sobre estos temas.
Vigilar y controlar	Vigilar y controlar el cumplimiento de las leyes sobre seguridad e higiene, contratación, Seguridad Social, etc.	Es frecuente que colaboren con la empresa para establecer medidas de conciliación con la vida familiar.
Negociar y acordar	En nombre de los trabajadores, sus representantes pueden negociar y llegar a acuerdos sobre temas que afecten a un número significativo de trabajadores.	Pueden negociar convenios colectivos en sus ámbitos de competencia o las condiciones económicas de despidos colectivos, entre otros temas.
Participar y colaborar	Los representantes de los trabajadores pueden participar y colaborar en la mejora del clima social de la empresa.	Participar en la gestión de obras sociales que beneficien a los trabajadores y sus familias.
Supervisar y promover la igualdad	Pueden elaborar planes de igualdad en la empresa.	Los representantes de los trabajadores se ocuparán de identificar en los planes de igualdad qué puestos de trabajo no suponen un riesgo para la salud de las trabajadoras embarazadas.

**Tabla 5.3.** Competencias de los delegados de personal y de los comités de empresa. Los convenios colectivos pueden incluir disposiciones relativas a estas competencias.

**Caso práctico 2** Delegados y comités de empresa

- Indica qué tipo de representación unitaria (y en qué número si es el caso) le corresponde a cada uno de los centros de trabajo de una empresa:
  - a. 6 trabajadores.
  - b. 30 trabajadores.
  - c. 450 trabajadores.
  - d. 3.212 trabajadores.

**Solución:**

- a. Si lo deciden por mayoría los trabajadores, puede haber un delegado de personal.
- b. En este caso habrá un delegado de personal.
- c. A partir de 50 trabajadores se forma el comité de empresa, que en este caso está formado por 13 miembros.
- d. A partir de 1.000 trabajadores la forma de calcular los miembros del comité de empresa consiste en añadir dos representantes por cada 1.000 o fracción hasta un máximo de 75 trabajadores, tal como podemos apreciar en la siguiente tabla:

N.º trabajadores	N.º representantes
Hasta 1.000	21
1.001-2.000	+2
2.001-3.000	+2
212	+2
<b>Total: 27</b>	

Cualquier número de trabajadores por debajo de 1.000 es una fracción de esa cantidad. En este centro habría 27 representantes de los trabajadores para cualquier número de empleados comprendido entre 3.001 y 4.000, ambos inclusive.

**B. Las garantías de los representantes de los trabajadores**

La ley protege expresamente el desarrollo de la labor sindical de los representantes mediante los siguientes derechos:

- **Protección contra despidos y sanciones** durante el ejercicio de sus funciones o a lo largo del año siguiente a su mandato.
- **Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo** respecto al resto de trabajadores.  
**Ejemplo** ▶ En un expediente de regulación de empleo (ERE) los representantes tienen prioridad en el empleo sobre el resto de trabajadores afectados. ◀
- **No discriminación en su promoción económica o profesional** por causa del desempeño de su representación legal.
- **Libertad de expresión** en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación.
- **Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas** en razón de su cargo y volumen de trabajadores de la empresa.

La ley otorga garantías a los representantes de los trabajadores para asegurar el ejercicio de sus tareas de representación.

- **Apertura de expediente contradictorio** previo a cualquier sanción por faltas graves o muy graves. Este tipo de expediente es un procedimiento en el que son oídos, además del interesado (que podrá aportar pruebas y testigos en su favor si lo estima oportuno), el comité de empresa o los restantes delegados de personal.

El **expediente contradictorio** es el derecho del representante del trabajador a ser oído antes de que se le imponga una sanción.

Mientras que en un despido declarado improcedente por los tribunales es el empresario quien decide si readmite al trabajador o lo indemniza, cuando se trata de un representante de los trabajadores es este quien decide.

## C. La representación sindical

Los trabajadores afiliados a un sindicato pueden crear **secciones sindicales** en el ámbito de la empresa o centro de trabajo para disfrutar de los siguientes derechos:

- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario.
- Recibir información de su sindicato.
- Recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

### Caso práctico

**3**

### El expediente contradictorio

- Maite López, miembro del comité de empresa de Galvanizados Júcar, es acusada por el empresario de haber realizado trabajos particulares mientras se encontraba de baja laboral y, por tanto, de haber cometido una infracción que el convenio colectivo califica como muy grave.
  - a. ¿Puede el empresario imponer una sanción o despedir a Maite?
  - b. ¿Cuáles son las consecuencias de no cumplir los requisitos legales?
  - c. ¿Debe aportar pruebas el empresario en el expediente contradictorio?
  - d. Después de ser oída en el expediente contradictorio, Maite fue igualmente despedida, pero presentó demanda y el juzgado declaró improcedente el despido al no conseguir el empresario aportar testigos de lo alegado para el despido. ¿A qué tiene derecho Maite?

#### Solución:

- a. Cualquier tipo de sanción (el despido es la máxima sanción) que quiera adoptar el empresario contra Maite por infracción grave o muy grave debe ir precedida de la apertura de un expediente contradictorio.
- b. Si el empresario no cumple los requisitos de tiempo y forma (en este caso, la apertura del expediente contradictorio), la decisión adoptada es nula.
- c. La apertura del expediente contradictorio supone la exigencia de que se oiga al interesado y a los representantes de personal, pero no exige la aportación de pruebas ni la existencia de un plazo para demostrar la inocencia.
- d. En cualquier caso tiene derecho a cobrar los salarios que mediaron entre su fecha de despido y la de la sentencia y, además, puede optar entre reincorporarse a la empresa o abandonarla cobrando una indemnización máxima de 45 días por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades.



Además, si se trata de secciones sindicales de los sindicatos más representativos o con presencia en la representación unitaria, tendrán los siguientes derechos:

- Disponer de un tablón de anuncios en el centro de trabajo.
- Participar en la negociación colectiva.
- Utilizar un local para sus actividades en empresas con más de 250 trabajadores.

Las secciones sindicales estarán representadas por uno o varios **delegados sindicales** cuando se trate de empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores y tengan representación en el comité de empresa.

### Atención

Si estás afiliado a un sindicato, tienes derecho a que tu delegado sindical esté presente en caso de que se te impute una falta grave o muy grave.

Un **delegado sindical** es el representante de una sección sindical con representación en el comité de empresa de un centro de trabajo con más de 250 trabajadores.

Los delegados sindicales tienen derecho a recibir la misma información y documentación que el comité de empresa. El número de delegados sindicales será:

- Secciones sindicales de sindicatos que no llegaron al 10% de votos en la elección del comité de empresa: 1 delegado sindical.
- Secciones de sindicatos que sí alcanzaron el 10% de votos:

Trabajadores	Delegados sindicales
De 250 a 750	1
De 751 a 2.000	2
De 2.001 a 5.000	3
A partir de 5.001	4

### Atención

Los empresarios también se asocian para la defensa y promoción de sus intereses mediante **organizaciones empresariales**.

Son más representativas las que se constituyen con el 10% de empresarios que ocupan igual porcentaje de trabajadores en el ámbito estatal, y con el 15% en el autonómico.

Estas organizaciones pueden negociar acuerdos colectivos y actuar como representantes institucionales ante la administración pública.

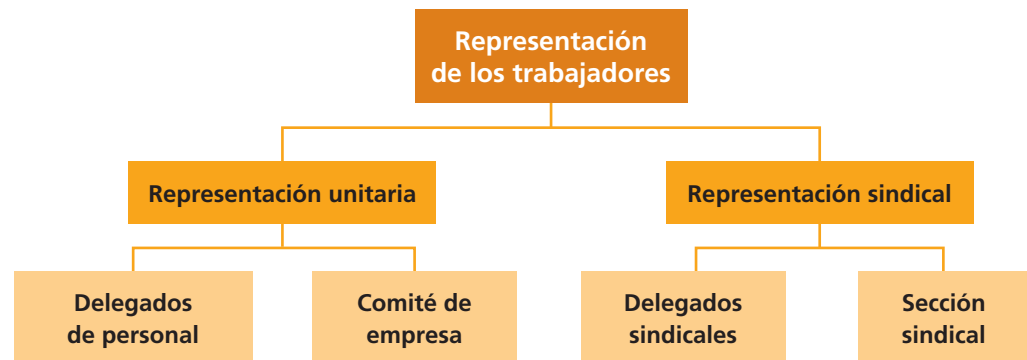


Fig. 5.2. Niveles de representación de los trabajadores.

### Comprueba tus conocimientos

4. ¿En qué caso puede una empresa con 10 o menos trabajadores tener un delegado de personal?
5. ¿A cuántas horas retribuidas tiene derecho un delegado de personal para ejercer su actividad como representante de los trabajadores en una empresa con 45 trabajadores?
6. ¿Cómo protege la ley a los representantes de los trabajadores?

## 2 La negociación colectiva

Gracias al diálogo entre organizaciones sindicales y empresariales, conocido con el nombre de negociación colectiva, se logran acuerdos en torno a las condiciones de trabajo, que favorecen la productividad y el empleo, así como el bienestar y la paz social.

### 2.1. Tipos de acuerdo

La negociación sirve para regular tanto las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo como las propias reglas de la negociación. El diálogo entre trabajadores y empresarios puede dar como resultado:

- **Acuerdos marco:** suscritos a nivel autonómico o estatal; su finalidad es establecer la estructura formal de la negociación colectiva, fijar las reglas para resolver los conflictos entre convenios de distinto ámbito o alcanzar acuerdos en materia laboral.

**Ejemplo** ▶ El I Acuerdo Marco de Operadores de Retail Aeroportuario, firmado entre USO, UGT y CC. OO. en julio de 2012, incluía compromisos en materias tales como la igualdad de género o el mantenimiento del empleo. ◀



**Fig. 5.3.** A grandes rasgos, los acuerdos marco establecen las reglas de la negociación, mientras que los convenios fijan las condiciones laborales generales (los colectivos) y específicas (los de empresa).

- **Convenios colectivos:** son los acuerdos más importantes que pueden suscribir sindicatos y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad en un ámbito laboral determinado. Una vez suscritos por escrito y publicados en el boletín oficial correspondiente se les asigna un código numérico para facilitar su clasificación y búsqueda.

**Ejemplo** ▶ El IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería, en vigor hasta 2014, tiene el código de convenio 9910365 y fue publicado en el BOE 237 del 30 de septiembre de 2010. ◀

- **Convenios de empresa:** son exclusivos de una empresa o centro de trabajo y versan sobre condiciones de trabajo que el convenio colectivo no ha regulado o deja libertad para regular.

**Ejemplo** ▶ Los sistemas de calificación empresarial dentro de la empresa, el régimen de ascensos, la distribución irregular de la jornada de trabajo, etc. ◀

La negociación colectiva es un diálogo entre los representantes de trabajadores y empresarios orientado a conseguir acuerdos.

#### Atención

El **convenio colectivo** es la expresión escrita del acuerdo libremente adoptado por sindicatos y empresarios en virtud de su autonomía para regular las condiciones de trabajo y de productividad.



En la sección de enlaces del DVD tienes un buscador de convenios por sector, empresa, ámbito, denominación o código.

## 2.2. El contenido del convenio y las fases de su negociación

Los convenios regulan asuntos económicos, laborales, sindicales y, en general, todo lo relacionado con las condiciones de trabajo. El artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores aclara cuáles son los contenidos mínimos de los convenios colectivos.

Los convenios abarcan la totalidad de los elementos de una relación laboral y deben respetar los mínimos que marcan normas superiores como la Constitución o el Estatuto de los Trabajadores.

### Cláusula de descuelgue salarial

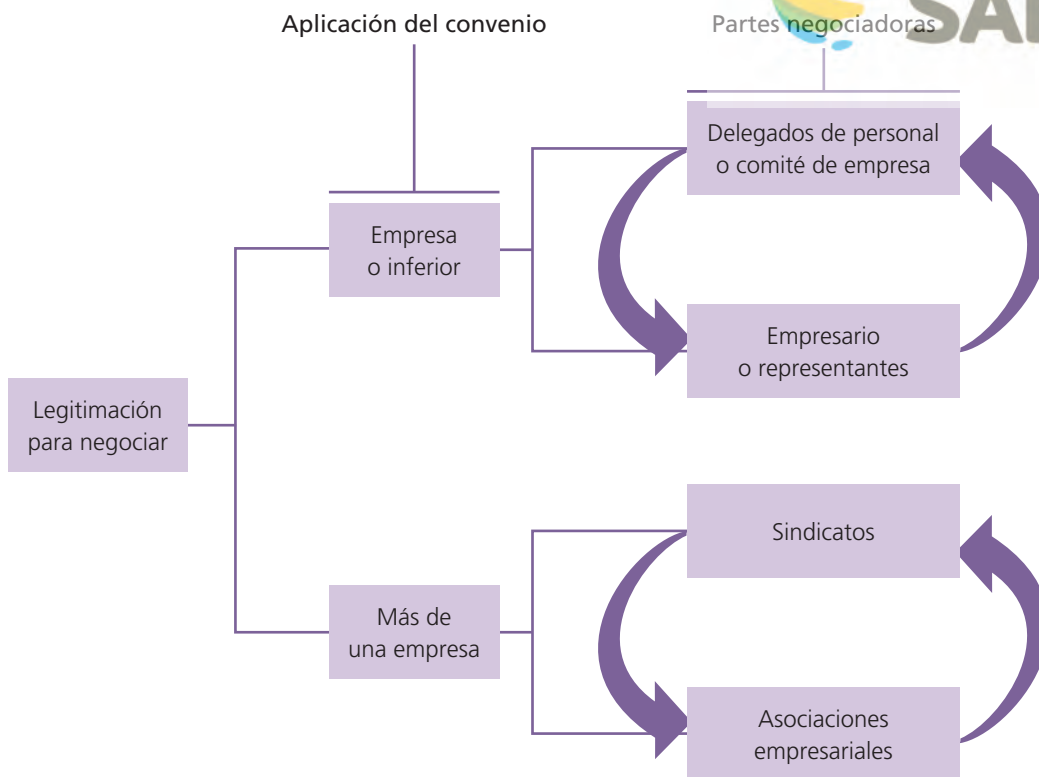
«El incremento salarial establecido en el convenio colectivo para los trabajadores de cada categoría no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acreditan pérdidas o disminución persistente de ingresos en los últimos dos años.»

Fragmento del art. 39 del convenio colectivo estatal de gestorías administrativas, donde se incluye el descuelgue salarial.

Código de convenio 9902385.

Parte	Contenido	Ejemplo
Identificación de las partes	<p>Las partes legitimadas para concertar un convenio son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En convenios de empresa, el comité de empresa (o los delegados de personal) y el empresario.</li> <li>• En convenios de ámbito superior a la empresa, las organizaciones sindicales y empresariales representativas.</li> </ul>	En el ámbito estatal, suelen negociar los sindicatos más representativos (CCOO, UGT) y las patronales (CEOE y CEPYME).
Ámbito de aplicación	<p>Se identifican cuatro ámbitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Territorial (dónde).</li> <li>• Funcional (sector de actividad).</li> <li>• Personal (a qué trabajadores afecta).</li> <li>• Temporal (periodo de vigencia del convenio).</li> </ul>	El Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (código de convenio 99004615011982) es aplicable en todo el territorio español a los trabajadores de empresas de vigilancia y seguridad privada, entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2012.
Denuncia del convenio	<p>Cuando el convenio está a punto de expirar es necesario que una de las partes interesadas denuncie la terminación del mismo. De no ser así, se entenderá prorrogado.</p>	Es habitual la inclusión de una cláusula del tipo: «Finalizada la vigencia del presente convenio colectivo, este se considerará automáticamente denunciado sin ser necesaria comunicación alguna entre las partes.»
Procedimientos para resolver discrepancias	<p>El convenio debe incluir mecanismos de resolución de conflictos de interpretación sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.</p>	Estos conflictos pueden surgir cuando, durante un periodo de pérdidas, la empresa decide reducir la jornada y el salario de parte de la plantilla.
Comisión paritaria	<p>Esta comisión tiene como objetivo resolver problemas de aplicación e interpretación del convenio.</p>	Este punto está recogido en el artículo 9 del convenio colectivo de empresas de seguridad.

**Tabla 5.4.** Contenido mínimo de los convenios colectivos, según el art. 85 del Estatuto de los Trabajadores.



**Fig. 5.4.** Para que el convenio colectivo sea válido las partes tienen que tener la representatividad suficiente dentro del ámbito objeto de negociación.

Las **fases del proceso negociador** que da como resultado el convenio colectivo se recogen en la siguiente tabla.

<b>1</b>	<b>Propuesta de negociación</b>	Con copia a la autoridad laboral, quienes propongan la negociación deben comunicar a la otra parte los ámbitos y materias que se desean negociar.
<b>2</b>	<b>Respuesta</b>	Por escrito.
<b>3</b>	<b>Constitución de la comisión negociadora</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plazo de un mes desde la recepción de la propuesta de negociación.</li> <li>• Máximo de 12 miembros por cada parte en un convenio de empresa.</li> <li>• Máximo de 15 miembros por cada parte en los convenios de ámbito supraempresarial.</li> </ul>
<b>4</b>	<b>Deliberación y adopción de acuerdos</b>	La negociación de los términos se realizará de buena fe y los acuerdos serán adoptados por los votos de la mayoría de cada una de las partes.
<b>5</b>	<b>Registro y publicación</b>	Una vez firmado por ambas partes, el convenio es presentado para su registro en un plazo máximo de 15 días a la autoridad laboral. Esta lo publicará en el boletín oficial correspondiente en un plazo máximo de 10 días.

**Tabla 5.5.** Proceso de negociación de un convenio. Para que sea legal, no solo es necesario que las partes estén legitimadas para negociar; además, es preciso cumplir en tiempo y forma las distintas fases del procedimiento de negociación.



## Convenio colectivo de tiendas de conveniencia 2010-2012

Las partes deben estar legitimadas para negociar el convenio.

### Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente convenio colectivo se concierta entre la Asociación Española de Cadenas de Tiendas de Conveniencia (AETCON) y las representaciones sindicales con implantación en el sector, compuesta por las centrales sindicales: Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA), Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

### Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

El presente convenio es de aplicación a:

**Empresas:** las empresas, centros de trabajo o unidades comerciales con organización propia, dedicadas, como actividad principal, al comercio al por menor de productos bajo la modalidad llamada de tienda de conveniencia [...] y siempre que tengan [...] al menos tres centros o unidades comerciales [...] que reúnan en su conjunto una superficie de venta no inferior a mil metros cuadrados.

**Trabajadores:** Los que presten sus servicios con contrato laboral en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación, tanto si los trabajos que realizan son mercantiles, como si son de cualquier otra actividad que se desarrolle dentro del centro de trabajo y pertenezcan a la misma empresa.

[...]

El ámbito personal identifica tanto a los afectados como a los no afectados.

### Artículo 3. Ámbito temporal.

El convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2012.

**Denuncia.** Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del convenio colectivo que se proponen por la parte denunciante.

### Artículo 55. Comisión mixta.

Se constituirá una comisión paritaria compuesta por seis miembros de cada una de las dos partes firmantes que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

La comisión estará compuesta por seis representantes de AETCON y seis de las centrales sindicales (dos por cada uno de los tres sindicatos firmantes). Las centrales contabilizarán su voto en función de su representatividad.

Se publica en el Boletín Oficial del Estado, pues es de ámbito estatal.

Vigencia temporal hasta 2012.

Habrà prórroga si las partes no denuncian la intención de suscribir un nuevo convenio.

Se detallan la composición, competencias y funcionamiento de la comisión paritaria.

**Fig. 5.5. Elementos comunes de los convenios colectivos.** Extracto del convenio colectivo 2010-2012 de tiendas de conveniencia. Código de convenio 9912695. Publicado en el BOE 178 de 23 de julio de 2010.

### Comprueba tus conocimientos

7. ¿Qué es la negociación colectiva?
8. ¿Cuál es el contenido de un convenio colectivo?
9. ¿Qué pasos se deben seguir para negociar un convenio colectivo?

## 3 El conflicto colectivo

Los intereses de los trabajadores y los empresarios son diferentes y, en muchas ocasiones, contrapuestos. Cuando un conflicto enfrenta a uno o varios grupos de trabajadores con uno o más empresarios, se dice que el conflicto es colectivo. Si afecta a un solo trabajador, se habla de **conflicto individual**. Podemos identificar dos **tipos de conflicto colectivo**:

- **Jurídico o de derecho:** tiene su origen en controversias acerca de la interpretación o aplicación de las normas.

**Ejemplo** ▶ El que se ocasionara porque no está claro si una norma afecta o no a todos los trabajadores. ◀

- **Económico o de intereses:** cuando una de las partes entiende que las circunstancias han cambiado hasta el punto de que es necesaria la modificación de las condiciones de trabajo ya reguladas o la creación de nuevas condiciones.

**Ejemplo** ▶ El que pudiera surgir en el sector del transporte a propósito de una subida del precio de los carburantes. ◀

Cuando surge un conflicto colectivo ambas partes pueden hacer uso de las medidas de solución de conflicto que les permite la ley, las cuales van desde la comunicación pública de las posturas de ambas partes, hasta medidas extremas como son la huelga y el cierre patronal.

### 3.1. La huelga

La Constitución reconoce el derecho de huelga a los trabajadores para la defensa de sus intereses. A pesar de que se trata de un **derecho fundamental**, con la máxima protección y privilegios, no se trata de un derecho ilimitado. Su ejercicio debe respetar la libertad de trabajo de aquellos que no quieren sumarse a la huelga y el funcionamiento de los servicios mínimos a la comunidad.

Durante la huelga el contrato se considera en suspenso y el trabajador no tiene derecho al salario, encontrándose en una situación de **alta especial** en la Seguridad Social. Por su parte, los empresarios no pueden sancionar a los trabajadores por el ejercicio de su derecho ni contratar a otros trabajadores que sustituyan a los que están en huelga (esquiroles).

#### A. Procedimiento

La huelga requiere un procedimiento específico para que sea legal:

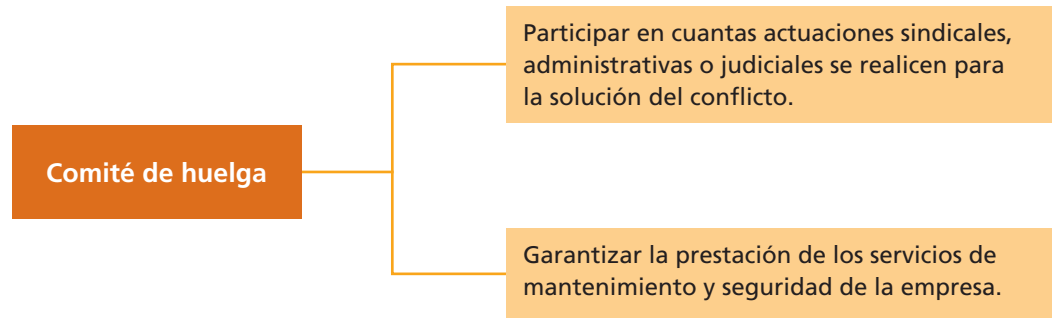
- **Acuerdo de las partes legitimadas:** pueden acordarla los representantes de los trabajadores (por mayoría), los propios trabajadores (por mayoría simple y votación secreta) o las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda.
- **Declaración de huelga:** debe ser comunicada al empresario y a la autoridad laboral por escrito como mínimo con 5 días naturales antes de la fecha de inicio. Si se trata de empresas de servicios públicos, el preaviso será de 10 días naturales.
- **Creación del comité de huelga:** formado por un máximo de 12 trabajadores de los centros de trabajo afectados.
- **Fijación de servicios mínimos:** la autoridad gubernativa fijará unos servicios mínimos de obligado cumplimiento cuando se trate de huelgas en servicios esenciales. Se entienden como tales los relacionados con el ejercicio de derechos e intereses públicos o de reconocida e inaplazable necesidad (sanidad, educación, transporte público...).

Es la controversia entre trabajadores y empresarios a propósito de las pretensiones de un grupo significativo de trabajadores.

La huelga es la suspensión de la prestación de trabajo, llevada a cabo de forma colectiva y concertada por los trabajadores como medida de presión en defensa de sus intereses.

Para ser legal, la huelga debe cumplir una serie de requisitos.

Los convenios colectivos pueden incluir cláusulas en las que empresa y trabajadores establezcan mecanismos para solucionar aquellos conflictos que pudiesen llevar a una huelga. También pueden incluirse cláusulas «de paz sindical», por los que las partes renuncian a convocar huelgas durante el periodo de vigencia del convenio colectivo.



**Fig. 5.6. Funciones del comité de huelga.** Los acuerdos a los que lleguen trabajadores y empresarios como resultado de una huelga tendrán la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.

## B. Huelgas ilegales

La ley establece los supuestos en que una huelga puede ser considerada ilegal o abusiva. Estos supuestos se centran en los siguientes aspectos:

- **Procedimiento seguido:** aquellas que no cumplieran alguna de las formalidades citadas en el apartado anterior.
- **Finalidad:** son ilegales las huelgas por motivos políticos, de solidaridad (que excedan el ámbito profesional) o las novatorias (las que pretenden alterar los términos de un convenio colectivo en vigor).
- **Modalidad:** son abusivas, salvo prueba en contra, entre otras, las huelgas de celo (de cumplimiento del reglamento para perjudicar la producción), las rotatorias (adoptadas en cadena por los distintos departamentos) o las estratégicas (también llamadas «de tapón» porque afectan a un área clave para el normal desarrollo de la actividad empresarial).
- **Desarrollo de la huelga:** algunos actos realizados durante la misma pueden convertirla en ilegal si exceden los límites del derecho del trabajo. Así ocurre cuando, por ejemplo, se ocupa sin autorización el centro de trabajo.

Solo las huelgas legales cuentan con la tutela de los poderes públicos.

### Glosario

La situación de alta especial en la Seguridad Social es una situación asimilada al alta, durante la cual el trabajador tiene limitaciones en la percepción de posibles prestaciones. Por ejemplo, una vez en huelga, no se cobraría la prestación económica por incapacidad temporal.

Huelga legal	Huelga ilegal
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El contrato de trabajo queda en suspenso.</li> <li>• Se suspende la obligación de cotizar a la Seguridad Social y el trabajador se encontrará en <u>alta especial</u>.</li> <li>• Se suspende el periodo de prueba.</li> <li>• El empresario no podrá despedir a los trabajadores en huelga.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cesa la obligación de pagar el salario.</li> <li>• Se pueden descontar días de vacaciones.</li> <li>• El empresario no está obligado a cotizar a la Seguridad Social por los trabajadores en huelga.</li> <li>• Se suspende el periodo de prueba.</li> <li>• El empresario puede recurrir al despido disciplinario y extinguir el contrato de trabajo.</li> </ul>

**Tabla 5.6. Consecuencias de la huelga.**

## Caso práctico 4 Huelgas de solidaridad

- Querio, S. A., empresa dedicada a la extracción de pizarra de Pontevedra, acaba de despedir disciplinariamente a dos trabajadores por protestar por las medidas de seguridad.

Aunque la decisión va a recurrirse judicialmente, en la empresa existe malestar por esta decisión, pues los trabajadores opinan que las condiciones de seguridad necesitan ser mejoradas.

Ese malestar se torna rabia cuando un trabajador fallece en accidente laboral. Los delegados de personal piensan convocar una huelga:

- a. ¿Es legal la convocatoria de una huelga para lograr la readmisión de los compañeros despedidos?
- b. ¿Y por el fallecimiento del trabajador?

### Solución:

- a. Es legal porque se trata de una huelga de solidaridad con los compañeros que no excede del ámbito profesional en defensa del interés particular de dichos trabajadores y del general de toda la plantilla.
- b. Tampoco es ilegal una huelga por el fallecimiento de un trabajador de la plantilla a efectos de protestar por el índice de accidentes, pues la ausencia de accidentes de trabajo es una cuestión que afecta plenamente al interés profesional de los trabajadores que prestan sus servicios en la misma empresa.

## 3.2. El cierre patronal

La clausura del centro de trabajo a todos los trabajadores no tiene rango de derecho fundamental ni aparece recogida en la Constitución, pero constituye un derecho que el empresario puede adoptar excepcionalmente en alguno de los siguientes casos:

- **Peligro de violencia para las personas o de daños graves para las personas o cosas.** Tiene que estar basado en circunstancias objetivas.  
**Ejemplo** ▶ El corte de electricidad, gas y teléfono en unos astilleros o la secundación de la huelga por parte de los ingenieros a los que corresponde la seguridad en una mina. ◀
- **Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro de que esta se produzca.**  
**Ejemplo** ▶ Cuando los trabajadores permanecen en el centro sin permiso o se desobedece la orden de desalojo. ◀
- **Inasistencia o irregularidades que impidan gravemente el proceso normal de producción.**  
**Ejemplo** ▶ Cuando los trabajadores ocupan puestos clave en la cadena de producción o las inasistencias no permiten formar la plantilla mínima exigida. ◀

Para que el cierre sea legal se deben cumplir las siguientes condiciones:

- **Comunicación a la autoridad laboral:** el empresario debe comunicar el cierre a la autoridad laboral en el plazo de 12 horas. Aunque la norma no lo exige expresamente, la notificación debe hacerse por escrito indicando la duración y las causas que lo motivan.
- **Terminación:** el cierre debe limitarse al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa.

◀ Cierre del centro de trabajo por parte del empresario en caso de huelga ilegal o cualquier otra irregularidad colectiva en el régimen de trabajo.

### Atención

El cierre no precisa de autorización: puede ser ejecutado unilateralmente por el empresario.



### 3.3. Soluciones extrajudiciales del conflicto laboral

Existen dos vías para solucionar los conflictos colectivos: las soluciones extrajudiciales (entre las que se cuenta la negociación) y las judiciales (acudiendo a los tribunales).

La negociación soluciona muchos conflictos. Cuando no es así, hay una tercera vía para llegar a un acuerdo antes de acudir a los tribunales: los llamados procedimientos de **solución extrajudicial de conflictos**, opción mucho más rápida y barata que la judicial.

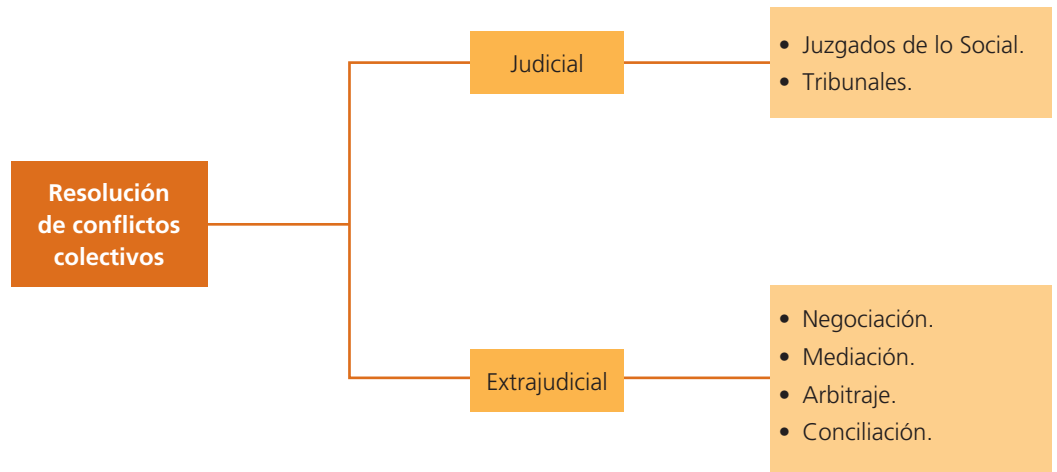


Fig. 5.7. Vías de resolución de conflictos laborales.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (CEOE y CEPYME en representación de los empresarios y CC.OO. y UGT en nombre de los trabajadores) han firmado un **Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales** que excedan del ámbito de una comunidad autónoma. Del mismo modo, hay otros acuerdos de ámbito autonómico para resolver aquellos conflictos que excedan el ámbito provincial.

El Acuerdo cuenta con un **servicio de mediación**, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), al que pueden acudir los sectores o empresas que lo hayan suscrito. Para quienes no lo hayan suscrito, existe también un servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC), dependiente de la Dirección General de Empleo, aunque transferido a las comunidades autónomas.

En todo caso, los **procedimientos de resolución extrajudicial** son tres:

- **Conciliación:** en este tipo de procedimiento una tercera persona trata de facilitar la negociación para que las partes lleguen a un acuerdo. Es un requisito previo obligatorio para la tramitación de cualquier conflicto laboral por la vía judicial, ya sea individual o colectivo, que debe realizarse ante el SIMA o el SMAC.
- **Mediación:** las partes acuerdan designar a un interlocutor que ofrece posibles soluciones al conflicto. Estas propuestas no tienen, sin embargo, poder vinculante.
- **Arbitraje:** en este caso, las partes acuerdan someterse a la decisión de un tercero designado por ellas. A diferencia de lo que sucedía con la mediación, la decisión sí es vinculante (obligatoria) para ambas partes y se denomina **laudo arbitral**.

De manera excepcional, el Gobierno puede imponer un arbitraje obligatorio a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social cuando la gravedad de una huelga (por duración, consecuencias o perjuicios) así lo requiera.

**Ejemplo** ▶ En 2001, el Gobierno español impuso un arbitraje obligatorio a una huelga de pilotos aéreos debido a los graves perjuicios que estaba ocasionando por ser convocada en época de vacaciones. ◀

- El bloqueo de las negociaciones entre controladores aéreos y AENA para el II Convenio colectivo de los controladores de la circulación aérea llevó en diciembre de 2010 al inicio de un conflicto colectivo durante el cual los controladores llegaron a ausentarse de sus puestos de trabajo, con el consiguiente caos en el tráfico aéreo. El Gobierno, en respuesta, declaró el estado de alarma para forzar a los controladores aéreos a acudir a sus puestos de trabajo.

**Solución:**

Dado que ni AENA ni los controladores parecían en condiciones de llegar a un acuerdo para el nuevo convenio colectivo, en enero de 2011 se acordó recurrir al arbitraje. Manuel Pimentel, exministro de Trabajo, fue designado por ambas partes como único árbitro.



La función del árbitro en estos casos es tomar una decisión sobre las discrepancias entre AENA y los controladores. Su dictamen se plasma en un laudo arbitral de obligado cumplimiento y que ninguna de las dos partes podrá recurrir judicialmente.

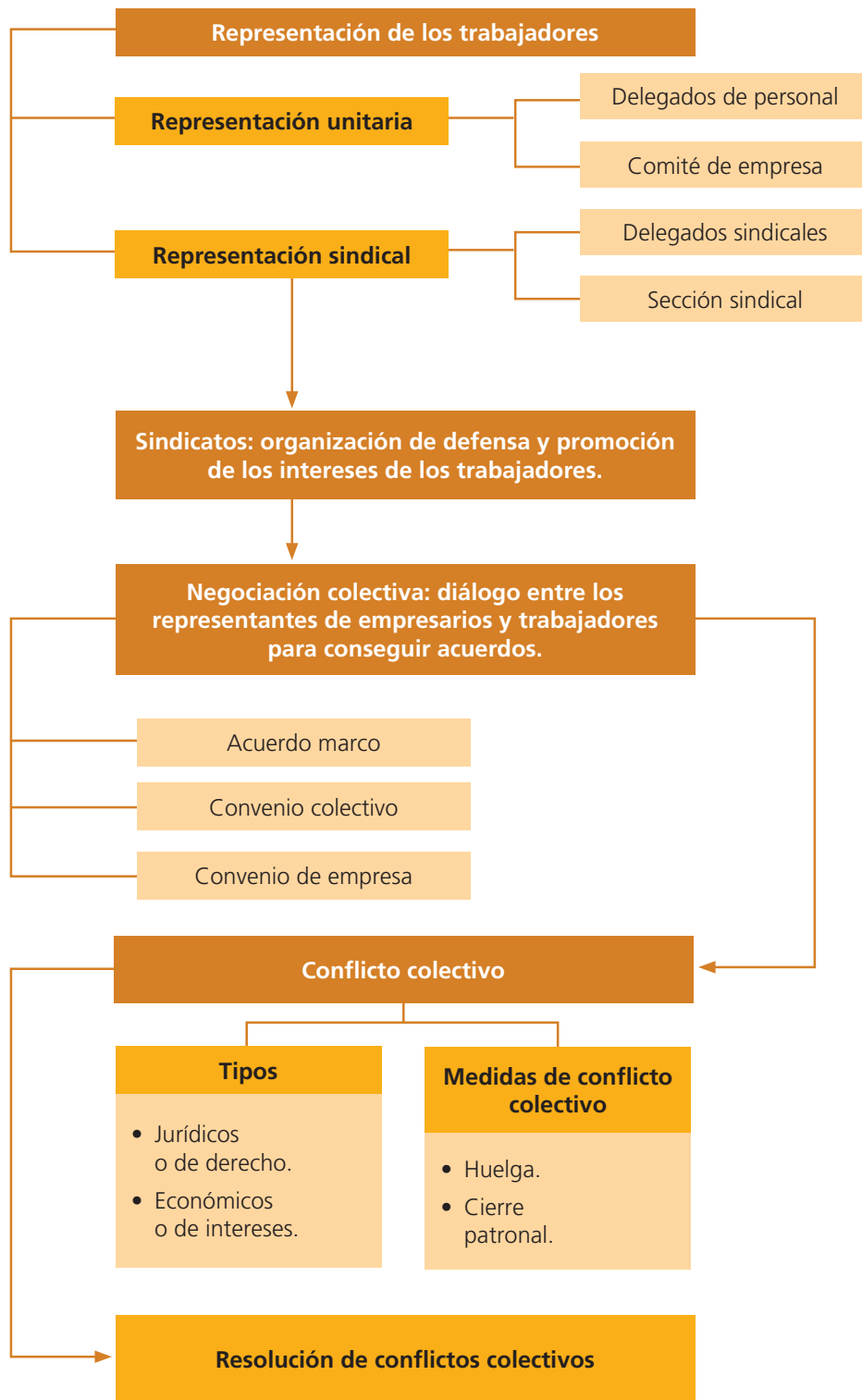
El 28 de febrero de 2011, Manuel Pimentel presentó su laudo arbitral, que puso fin al conflicto colectivo entre controladores y AENA. Su contenido fue publicado, junto con el texto completo del II Convenio colectivo, en el BOE 58 el 9 de marzo de 2011.

**Fig. 5.8.** La aparente incapacidad de las partes por lograr un acuerdo sobre el nuevo convenio colectivo llevó a que aceptaran recurrir al arbitraje.

**Comprueba tus conocimientos**

10. ¿Cuál es la finalidad de la cláusula de descuelgue salarial?
11. ¿Es posible pactar en un convenio la renuncia al ejercicio del derecho de huelga?
12. ¿Qué tipos de conflicto colectivo conoces?
13. ¿Cuál es el procedimiento que debe seguir el empresario para realizar el cierre patronal?
14. ¿En qué se diferencia el SIMA del SMAC?

## Esquema



## Un convenio de empresa

Recién finalizados sus estudios de ciclo, Isabel Serrano, de 19 años, es contratada el 5 de enero de 2013 por Montreal, S. A., empresa dedicada a la actividad de soplado artesanal de vidrio, con domicilio social en Málaga y una plantilla de 230 trabajadores entre fijos y eventuales.

El 15 de julio hay elecciones sindicales e Isabel, avalada por 30 firmas que apoyan su candidatura, es elegida miembro del comité de empresa. El sindicato de Isabel obtiene el 25% de votos en la propia empresa, el 16% en la comunidad autónoma de Andalucía y el 3% en el nivel nacional.

Hasta la fecha de la celebración de las elecciones sindicales se aplicaba el convenio nacional del vidrio, pero ahora los trabajadores de Montreal, S. A. desean negociar el suyo propio, ya que la validez del citado convenio nacional ha llegado a su término y ha sido denunciado, conforme a lo que establece la legislación.

El comité de empresa del que va a formar parte Isabel deberá realizar todas las actuaciones necesarias para la negociación de ese convenio:

- a. ¿Cuántos miembros forman el comité de empresa de Montreal, S. A.?
- b. ¿Es legal la elección de Isabel? ¿Cuáles son los requisitos para ser elector?
- c. ¿Cuál es el nivel de representatividad del sindicato de Isabel?
- d. Entre el 15 de marzo y el 31 de julio el comité de empresa negoció el nuevo convenio. Describe los pasos que crees que deberían haberse seguido en el proceso.
- e. A mediados de julio, y como medida de presión, el personal de Montreal, S. A. había acordado celebrar una huelga el 2 de agosto, aunque posteriormente la desconvocó ante el avance de las negociaciones. ¿Qué pasos se deberían haber seguido antes de la desconvocatoria?

### Atención

En el mundo laboral es muy habitual invocar los artículos de la ley para evitar malentendidos acerca de cuál es la intención de la comunicación.

### ■ Solución:

- a. Conforme a la legislación vigente, el comité de empresa estará compuesto por 9 delegados y 20 horas retribuidas al mes para cada uno de los miembros del comité.
- b. Sí, es legal. Pueden ser candidatos quienes tengan 18 años cumplidos, una antigüedad mínima en la empresa de 6 meses y haber sido avalados por al menos tres veces el número de miembros que se van a elegir (el número de miembros es 9 y su triple es 27, de tal forma que Isabel ha conseguido los avales suficientes). Para ser elector es suficiente con tener 16 años y una antigüedad de un mes.
- c. El sindicato de Isabel tiene la consideración de sindicato suficientemente representativo en Montreal, S. A. (>10%), y la de más representativo en el nivel autonómico (>15%) siempre que cuente con un mínimo de 1.500 representantes en Andalucía. En consecuencia, puede negociar el convenio de empresa y el autonómico.
- d. Proceso de negociación del convenio.
  1. **Propuesta de negociación a 15 de marzo.** Con copia a la autoridad laboral, el comité de empresa la remite a la dirección de Montreal, S. A. de conformidad con la legitimación y procedimiento enunciados en los artículos 87 y 89 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha comunicación contiene los siguientes puntos:
    - **Materias objeto de negociación:** calendario laboral, salarios, plus de nocturnidad, retribución de contratos en prácticas y para la formación, medidas de prevención de riesgos, etc.



- **Fecha de inicio de las negociaciones:** se propone como fecha de inicio y de constitución de la comisión negociadora el 15 de mayo, a las 9 horas, en los locales de la empresa.

- 2. Respuesta de la otra parte:** se produce el 13 de abril, dentro del plazo legal de 30 días previsto a tal efecto. Montreal, S. A. se aviene a negociar; de hecho, solo podría negarse si existiera una causa legal para ello.
- 3. Constitución de la comisión negociadora:** se acuerda la constitución con 9 representantes de cada parte (son impares, para que no haya empates al votar sobre determinados temas). El calendario de negociación contempla la celebración de dos reuniones semanales hasta lograr el acuerdo.
- 4. Deliberación y adopción de acuerdos:** la comisión negociadora, al final de las negociaciones, llegó a unos acuerdos, aprobados por la mayoría de los miembros del comité y por la empresa, sobre los temas propuestos por el comité de empresa en su escrito de comunicación.

Con independencia de los acuerdos adoptados, el convenio debe fijar el contenido mínimo señalado por la ley y que en este caso, suponemos, podría ser el siguiente:

- **Partes legitimadas:** comité de empresa y directivos de Montreal, S. A.
- **Ámbito territorial:** el centro de trabajo de la empresa Montreal, S. A., en Málaga.
- **Ámbito personal y funcional:** todos los trabajadores de la empresa, independientemente de las funciones que desempeñen.
- **Ámbito temporal:** del 01/09/2013 al 01/09/2014 (lo normal es que los convenios sean anuales o bianuales).
- **Denuncia:** se comunicará a la otra parte la extinción del convenio antes del último mes de vigencia del convenio; en caso contrario, se entenderá prorrogado automáticamente.
- **Comisión paritaria:** se establece una comisión paritaria (con igual número de miembros de parte y parte) como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, con sede en la calle Gerald Brenan, número 176, de Málaga. Se acordó que estaría integrada por tres representantes del comité de empresa y otros tres representantes de Montreal, S. A.

**5. Registro y publicación, que se hará en dos pasos:**

- **Registro:** una vez redactado y firmado por ambas partes el texto del convenio colectivo, se presenta ante la Dirección General de Relaciones Laborales de la Junta de Andalucía para su registro en el plazo de 15 días desde su firma, es decir, a más tardar el 15 de agosto.
  - **Publicación:** finalmente, la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía remite el convenio colectivo para su publicación en el Boletín Oficial de Andalucía en el plazo de 10 días desde su registro. Si el convenio se hubiera registrado el 10 de agosto, la fecha de publicación límite sería el 20 de agosto.
- e.** Para ser legal, la huelga debe haber sido acordada por la mayoría de los trabajadores de Montreal, S. A., y comunicada a la autoridad laboral como muy tarde el 28 de julio, para respetar el plazo legal de 5 días de preaviso. Igualmente, debe haberse creado un comité de huelga compuesto por un máximo de 12 trabajadores.

1. Identifica el nivel de representatividad de los siguientes sindicatos en función de los porcentajes de votación alcanzados en las elecciones sindicales:

Sindicato	Nivel estatal	Madrid	Representantes en Madrid
A	12%	19%	1.505
B	9%	18%	1.212
C	10%	10%	806
C (sector agrario)	9%	16%	1.700

2. ¿Cómo se realiza el derecho a la participación de los trabajadores en la empresa?
3. Indica qué tipo de representación unitaria (y en qué número, si es el caso) le corresponde a cada uno de los siguientes centros de trabajo de la multinacional Siemens:
  - a. 10 trabajadores.
  - b. 49 trabajadores.
  - c. 58 trabajadores.
  - d. 612 trabajadores.
  - e. 1.015 trabajadores.
  - f. 2.808 trabajadores.
4. Empareja las siguientes afirmaciones:
 

<ol style="list-style-type: none"> <li>a. El comité de huelga</li> <li>b. El cierre patronal puede ser ejercido</li> <li>c. La declaración del ejercicio de huelga</li> <li>d. Los convenios de empresa</li> <li>e. La mediación consiste en la intervención de una tercera persona</li> <li>f. Las partes de la comisión negociadora de un convenio colectivo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. negociarán de buena fe.</li> <li>2. requiere un preaviso mínimo de 5 días.</li> <li>3. versan sobre aspectos que no ha regulado el convenio colectivo.</li> <li>4. para garantizar los servicios de mantenimiento y la seguridad de la empresa.</li> <li>5. se encarga del mantenimiento y seguridad de la empresa.</li> <li>6. cuya decisión no es vinculante.</li> </ol>
---	--
5. ¿En qué se diferencia un delegado de personal de uno sindical?
6. ¿A cuántas horas retribuidas tiene derecho un miembro del comité de empresa de una empresa con 866 trabajadores?
7. ¿Qué es y en qué casos se aplica el expediente contradictorio?
8. ¿En qué consisten y qué tipos de acuerdo se alcanzan mediante la negociación colectiva?
9. ¿Quiénes están legitimados para negociar un convenio colectivo?
10. ¿Cuál es la función de la comisión paritaria de un convenio colectivo?
11. Enumera y describe las funciones del comité de huelga.

- 12.** ¿Quién y en qué casos decreta los servicios mínimos de una huelga?
- 13.** ¿En qué casos permite la ley el cierre patronal?
- 14.** ¿En qué consiste un laudo arbitral?
- 15.** ¿Por qué es necesario denunciar el convenio?
- 16.** Razona si es posible pactar en un convenio colectivo vacaciones anuales de 25 días naturales a cambio de una compensación en dinero.
- 17.** En los convenios colectivos en vigor que se indican a continuación:
  - a.** Convenio estatal de enseñanza y formación no reglada. Código: 9908825.
  - b.** Un convenio colectivo relacionado con los estudios de ciclo formativo que cursas.  
Identifica los siguientes elementos: partes legitimadas, ámbito de aplicación (funcional, personal, territorial, temporal), denuncia y comisión paritaria.
- 18.** Busca información en Internet sobre un sindicato suficientemente representativo en el ámbito profesional de los estudios de tu ciclo formativo.
- 19.** Razona la legalidad de las siguientes actuaciones:
  - a.** La proposición por parte de dos miembros del comité de empresa de Trefusa de negociar un nuevo convenio colectivo aunque ya hay uno en vigor.
  - b.** La asistencia al trabajo de varios trabajadores disconformes con la huelga adoptada por mayoría absoluta por sus compañeros.
  - c.** El cierre de las instalaciones por parte del empresario como consecuencia de la inasistencia del 80% de la plantilla.
  - d.** El traslado de varios miembros del comité de empresa a otro centro de trabajo antes que el resto de los trabajadores.
  - e.** La convocatoria de una huelga para protestar por una cláusula del convenio en vigor que ha quedado desfasada.

### **Propuesta de discusión**

- 20.** El término «deslocalización» se usa en el contexto laboral para referirse al traslado de centros de trabajo a países donde los costes salariales son inferiores. A menudo, los trabajadores tienen menos derechos laborales en los países de destino que quienes, como consecuencia del traslado, pierden sus puestos de trabajo.

El objetivo de la deslocalización es, pues, el de reducir gastos.

Busca información, en prensa escrita o Internet, sobre el fenómeno de la deslocalización. ¿Crees que los representantes de los trabajadores pueden hacer algo para evitar este fenómeno?

1. Los representantes de los trabajadores en empresas con menos de 50 trabajadores son:
  - a. Delegados sindicales.
  - b. Delegados de personal.
  - c. Delegados de empresa.
2. Las secciones sindicales:
  - a. Tienen derecho a un delegado sindical.
  - b. Representan a coaliciones de sindicatos dentro de la misma empresa.
  - c. Es cierta a) si la empresa tiene más de 250 trabajadores.
3. El despido disciplinario de un representante de los trabajadores exige la apertura de:
  - a. Un expediente contradictorio.
  - b. Un expediente regulatorio.
  - c. Un procedimiento contradictorio.
4. Por ámbito funcional de un convenio colectivo se entiende:
  - a. Las funciones que deben realizar los trabajadores.
  - b. La regulación de la actividad de los trabajadores funcionales.
  - c. El sector de actividad en el que resulta aplicable.
5. La cláusula de descuelgue salarial establece los supuestos en los cuales es posible:
  - a. Negociar una revisión al alza de los salarios.
  - b. Que una empresa pague salarios inferiores al SMI.
  - c. Que la empresa no esté obligada a cumplir el convenio colectivo en materia salarial.
6. No es una fase de la negociación colectiva:
  - a. La constitución de la comisión negociadora.
  - b. La constitución de la comisión paritaria.
  - c. El registro y la publicación del convenio.
7. ¿Cuántos miembros tendrá el comité de empresa con 2.300 trabajadores?
  - a. 23.
  - b. 25.
  - c. 27.
8. Durante una huelga legal:
  - a. Los trabajadores no están de alta en la Seguridad Social.
  - b. El contrato de trabajo se suspende y no se percibe salario.
  - c. Se le resta al trabajador la parte proporcional de las vacaciones.
9. Una huelga es ilegal cuando:
  - a. No sea convocada por un sindicato.
  - b. Todas las huelgas son legales.
  - c. Hay ocupación de lugares de trabajo no autorizada por el empresario.
10. El cierre patronal procede cuando:
  - a. Hay ocupación ilegal del centro de trabajo.
  - b. Hay notorio peligro de violencia para las personas.
  - c. Se dan a y b.
11. Es cierto que:
  - a. El derecho a la huelga es de mayor rango que el de cierre patronal.
  - b. Los delegados sindicales reciben menos información que los comités de empresa.
  - c. Hay un comité de empresa en cada centro de trabajo.
12. La diferencia entre la mediación y el arbitraje es que:
  - a. En la mediación la decisión es vinculante y en el arbitraje no.
  - b. En la mediación la decisión no es vinculante y en el arbitraje sí.
  - c. No hay diferencia.

$$\text{Efectividad} = \frac{\text{(aciertos)}}{12} \times 100 = \text{___} \%$$