

UT 9. LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.

1. LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA.

1.1. La sindicación de los trabajadores

¿Quiénes pueden sindicarse?

Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. El trabajador podrá afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviere afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar. Con respecto a los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, el ejercicio de este derecho se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos.

Con respecto a jueces, magistrados y fiscales, no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.

Los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral como consecuencia de su incapacidad o jubilación podrán afiliarse a organizaciones sindicales ya constituidas, pero no fundar sindicatos que tengan como finalidad la defensa de sus intereses singulares.

1.2. Los sindicatos

Existe un procedimiento legal para la constitución de un sindicato de trabajadores.

Los sindicatos deberán tener unos Estatutos que deberán contener, al menos:

Denominación de la organización, que no podrá coincidir o inducir a confusión con otra legalmente registrada.

Domicilio y ámbito territorial y profesional.

Órganos de representación, gobierno y administración.

Funcionamiento de la Entidad, que habrá de ajustarse a principios democráticos.

Régimen electoral que garantice que los cargos directivos se provean mediante sufragio libre y secreto.

Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado.

Régimen de modificación de los Estatutos, de fusión y disolución del sindicato.

Régimen económico de la organización.

Medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

1.2.1. Sindicatos más representativos

A nivel estatal

Los que acrediten el 10 por 100 o más del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que ostente la consideración de más representativa de acuerdo con los términos señalados en el punto anterior.

A nivel de Comunidad Autónoma

Los sindicatos que en dicho ámbito acrediten, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal, de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.

Los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la condición de más representativa de acuerdo con los términos señalados en el punto anterior.

Derechos de los sindicatos más representativos

Las organizaciones que tengan la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma gozarán de capacidad representativa en su correspondiente ámbito para:

Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras Entidades públicas.

Negociación colectiva.

Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas.

Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

Promover elecciones de representantes de los trabajadores.

Participar en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, con las Administraciones públicas competentes.

Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos.

1.3. La acción sindical en la empresa

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

Constituir secciones sindicales.

Celebrar reuniones, previa comunicación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Recibir la información que le remita su sindicato.

Secciones sindicales

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa tendrán los siguientes derechos:

A la negociación colectiva en los términos previstos en la legislación vigente.

A disponer de un tablón de anuncios para facilitar la información que pueda interesar a los afiliados y trabajadores.

A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en empresas o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores.

Representación sindical. Delegados sindicales

Las secciones sindicales estarán representadas, cuando en la empresa cuenten con representantes en el comité o centro de trabajo y ocupen a más de doscientos cincuenta trabajadores, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados.

Las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa o en los correspondientes órganos de representación de las Administraciones públicas tendrán:

Como mínimo un delegado sindical, si el sindicato no ha alcanzado el 10 por 100 en los votos de elección de miembros del comité.

De 1 a 4 delegados sindicales, en función del número de trabajadores. De 250 a 750 trabajadores, uno; de 751 a 2.000 trabajadores, dos; de 2.001 a 5.000 trabajadores, tres; de 5.001 en adelante, cuatro.

En el supuesto de que los delegados sindicales no formen parte del comité de empresa, su status será el siguiente:

Tendrán las mismas garantías establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa.

Podrán asistir a las reuniones de los comités y de los órganos internos de las empresas en materia de seguridad e higiene.

Deberán ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores o a sus afiliados, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

1.4. Participación de los trabajadores en la empresa

El derecho a la participación de los trabajadores en la empresa se articula a través de los delegados de personal y comités de empresa, sin perjuicio de otras formas de participación.

1.4.1. Delegados de personal

¿Qué son?

Constituyen la representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores. 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.

Número de delegados por empresa

Los delegados de personal podrán ser: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49 trabajadores, tres.

1.4.2. Comités de empresa

¿Qué son?

El órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

En empresas que tengan en la misma provincia o en municipios limítrofes dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los 50 trabajadores, pero en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Composición

Número de componentes del comité de empresa en función al número de trabajadores:

De 50 a 100 trabajadores: cinco.

De 101 a 250 trabajadores: nueve.

De 251 a 500 trabajadores: trece.

De 501 a 750 trabajadores: diecisiete.

De 751 a 1.000 trabajadores: veintiuno.

De 1.000 en adelante, dos por cada mil o fracción con un máximo de setenta y cinco.

Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Podrá pactarse en convenio colectivo la constitución y funcionamiento de un comité intercentros, con un máximo de 13 miembros que tendrán las funciones que se prevean en el convenio colectivo que acuerde su creación.

1.4.3. Proceso de elección de delegados de personal y comités de empresa

Convocatoria

Pueden promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa:

Las organizaciones sindicales más representativas.

Las que cuenten con un mínimo de un 10 por 100 de representantes en la empresa.

Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

¿Quiénes pueden elegir a los delegados de personal y a los miembros del comité de empresa?

Todos los trabajadores nacionales o extranjeros de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes.

¿Quiénes pueden ser elegidos delegados de personal o miembros del comité de empresa?

Los trabajadores nacionales o extranjeros que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses, salvo en aquellas actividades en que, por movilidad de personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de tres meses de antigüedad.

Presentación de candidaturas y plazo

Podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa:

Los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos

Las coaliciones formadas por dos o más sindicatos de trabajadores. Deberán tener una denominación concreta, atribuyéndose sus resultados a la coalición.

Los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

Votación para delegados de personal y su elección

Se efectuará mediante sufragio personal, directo, libre y secreto. Se podrá efectuar por correo.

Cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalentes al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados.

Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa. Del resultado del escrutinio se levantará acta según modelo normalizado en la que se incluirán las incidencias y protestas habidas en su caso.

Votación para miembros del comité de empresa y su elección

En las empresas de 50 o más trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios: uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición.

La votación se efectuará mediante sufragio personal directo, libre y secreto. Se podrá realizar también por correo.

Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral, ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del 60 por 100 de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos por cada colegio.

Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

Mesa electoral

En la empresa o centro de trabajo se constituirá una Mesa por cada colegio de 250 trabajadores electores o fracción.

Cuando existan varias Mesas electorales podrá constituirse, por acuerdo mayoritario de sus miembros, una Mesa electoral central, integrada por cinco miembros elegidos entre los componentes de aquéllas.

Asimismo, podrá constituirse una Mesa electoral itinerante en aquellos centros de trabajo en que los trabajadores no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual.

Duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa

Será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

Censo electoral

El empresario facilitará a la Mesa el censo laboral.

La Mesa elaborará con estos datos la relación de electores, haciéndolo público entre los trabajadores, resolviendo cualquier incidencia o reclamación relativa a inclusiones, exclusiones o correcciones.

Representantes de trabajadores fijos discontinuos y no fijos

Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada estarán representados conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla.

Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes se estará a lo siguiente:

Los trabajadores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la convocatoria de la elección. Cada 200 días trabajados o fracción se computará como un trabajador más.

Reclamaciones en materia electoral

Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral, con excepción de las denegaciones de inscripción, cuyas reclamaciones podrán plantearse directamente ante la jurisdicción del orden social.

1.4.4. Competencias y garantías laborales de delegados de personal y comités de empresa

Competencias

Son las mismas para ambos órganos de representación de personal.

El comité de empresa tiene derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en los términos siguientes:

Información trimestral sobre evolución general del sector económico, situación económica de la empresa, evolución reciente y probable de sus actividades, producción y ventas; previsiones de contratación y sus modalidades; estadísticas sobre absentismo,

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estudios sobre medio ambiente laboral y mecanismos de prevención.

Información anual sobre aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres con datos sobre proporcionalidad en los diferentes niveles profesionales y planes de igualdad, en su caso y sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad de la empresa.

Con la periodicidad que proceda, el comité de empresa tendrá derecho a conocer el balance, las cuentas de resultados, la memoria y demás documentación que se facilite a los socios, en su caso; los modelos de contrato de trabajo que se utilicen y los documentos relativos a la terminación de la relación laboral; las sanciones por faltas muy graves y a recibir la copia básica de los contratos y prórrogas y sus denuncias en el plazo de 10 días.

Tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en la organización del trabajo y en los contratos de trabajo, así como sobre la adopción de medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe con carácter previo, y en un plazo máximo de 15 días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes, en las siguientes cuestiones:

Reestructuraciones de plantillas y ceses totales, definitivos, parciales o temporales.

Reducciones de jornada.

Traslado total o parcial de instalaciones.

Procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que incida en el volumen de empleo.

Planes de formación profesional.

Sistemas de organización y control de trabajo.

Además, el comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y de empleo; condiciones de seguridad y salud en el trabajo; aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Participar en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores y sus familiares.

Colaborar con la dirección de la empresa en el incremento de la productividad y en la puesta en marcha de medidas de conciliación.

Informar a sus representados de los temas y asuntos que repercutan en las relaciones laborales.

Capacidad y sigilo profesional

El comité de empresa, como órgano colegiado, puede ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros y expertos que asistan al comité de empresa observarán el deber de sigilo respecto a la documentación que se facilite con carácter reservado.

Garantías laborales

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, tienen como mínimo las siguientes garantías:

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves y muy graves, en el que serán oídos el interesado, el comité o el resto de los delegados de personal.

Prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y en los supuestos de movilidad geográfica por razones técnicas, organizativas o productivas.

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, si la sanción pretende basarse en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.

Expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de los miembros del comité o delegados en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores: 15 horas/mes.

De 101 a 250 trabajadores: 20 horas/mes.

De 251 a 500 trabajadores: 30 horas/mes.

De 501 a 750 trabajadores: 35 horas/mes.

De 750 en adelante: 40 horas/mes.

Podrá pactarse en convenio la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Locales y tablón de anuncios

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa.

1.5. Asociaciones empresariales

¿Quiénes pueden asociarse?

Los empresarios que lo deseen, pudiendo constituir federaciones y confederaciones.

Funciones

La representación institucional en defensa de los intereses generales de los empresarios.

Asociaciones empresariales más representativas

Ámbito estatal. Las que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas y de los trabajadores en el ámbito estatal.

Ámbito de Comunidad Autónoma. Las asociaciones de empresarios que cuenten en este ámbito con el 15 por 100 o más de los empresarios y de los trabajadores.

1.6. Derecho de reunión de los trabajadores

Las asambleas de trabajadores

Los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea, y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse a turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Lugar de reunión

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

Si no se cumplen las disposiciones de la Ley.

Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, salvo reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación.

Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

Cierre legal de la empresa.

Convocatoria

La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

Votaciones

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Es la forma habitual de regular las condiciones de trabajo en las empresas.

2.1. Acuerdos interprofesionales

¿Qué son los acuerdos interprofesionales?

Son acuerdos suscritos entre las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que tienen el tratamiento establecido para los convenios colectivos. También los sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria podrán pactar cláusulas en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, con igual finalidad que los acuerdos interprofesionales.

Pueden ser de dos tipos, atendiendo a su fin:

Acuerdos interprofesionales o estructurales, para establecer la estructura de la negociación colectiva, fijando las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre Convenios de distinto ámbito.

Acuerdos sobre materias concretas, reguladoras de las condiciones de trabajo, u otras materias laborales como la solución de conflictos.

2.2. Pacto colectivo extraestatutario

¿Qué es?

Acuerdo suscrito entre los trabajadores y los empresarios o entre los representantes de unos y otros, que regula aspectos de la relación laboral y no reúne todos los requisitos para ser calificado como Convenio Colectivo del Estatuto de los Trabajadores, por ejemplo, los de legitimación suficiente de los firmantes.

Este tipo de acuerdo solamente obliga a los que lo negocian, bien directamente, bien por sus representantes careciendo de eficacia normativa general.

Dada su naturaleza contractual y su eficacia limitada, no cabe el control administrativo del convenio extraestatutarios en el caso de un eventual incumplimiento empresarial del mismo.

2.3. Convenio Colectivo

¿Qué es?

Acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, con sujeción a lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

Ámbito

Será el que las partes acuerden y estén legitimadas para ello.

¿Quiénes están legitimados para negociar?

A. En representación de los trabajadores:

En los Convenios de empresa o ámbito inferior:

Comité de empresa o delegados de personal en su caso, o el Comité intercentros, siempre y cuando éste exista y el convenio le atribuya tal función negociadora.

Secciones sindicales (si las hubiere) que, en conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo

acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, (convenios "franja") estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta.

En los convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece para la negociación de los convenios sectoriales.

Convenios Colectivos sectoriales:

Sindicatos más representativos de nivel estatal y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

Sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial y, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

Sindicatos con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal, en el ámbito geográfico y funcional del Convenio.

En los convenios de ámbito estatal, también los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

B. En representación de los empresarios:

En los convenios de empresa o ámbito inferior, el empresario.

En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.

En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 de los empresarios incluidos en el ámbito del Convenio y que además ocupen, al menos, al 10 por 100 de los trabajadores de dicho ámbito. así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 por ciento de los trabajadores afectados.

En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según lo previsto en el párrafo anterior, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por ciento de las empresas o trabajadores.

En los convenios de ámbito estatal, también las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que tengan la condición de más representativas según lo previsto en la Disposición Adicional 6ª del Estatuto de los Trabajadores.

C. En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

Iniciación del Convenio

La representación de los trabajadores, o de los empresarios que promueva la negociación, lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. En el supuesto de que la promoción sea el resultado de la denuncia de un convenio colectivo vigente, la comunicación deberá efectuarse simultáneamente con el acto de la denuncia.

De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente en función del ámbito territorial del Convenio.

La parte receptora de la comunicación sólo podrá negarse a la iniciación de las negociaciones por causa legal o convencional establecida o cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido. En cualquier caso se deberá contestar por escrito y motivadamente.

Constitución y composición de la comisión negociadora

Denunciado un convenio, en ausencia de regulación distinta en los convenios colectivos, se procederá del siguiente modo: En el plazo máximo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio.

En los Convenios de ámbito sectorial, el número de miembros en representación de cada parte no excederá de 15; en el resto de convenios, no excederá de 13.

Negociación y adopción de acuerdos

Ambas partes están obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

Los acuerdos de la comisión negociadora requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador, designado por ellas.

Validez del Convenio

Los Convenios Colectivos han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

Los Convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, en el plazo máximo de quince días desde su firma, la cual ordena su registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial» de la Comunidad Autónoma o de la provincia a que corresponda el Convenio, en un plazo máximo de veinte días.

El Convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes.

Contenido del Convenio

Dentro del respeto a las normas establecidas y teniendo en cuenta que determinadas materias tienen que incluirse obligatoriamente (ver Contenido mínimo en este mismo apartado), los Convenios Colectivos pueden regular materias de índole:

Económica (salarios, remuneraciones indirectas, etc.).

Laboral (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; clasificación profesional; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.).

Sindical (comités de empresa, delegados de personal, canon de negociación, etc.).

Condiciones de empleo.

La constitución de servicios de prevención mancomunados.

El establecimiento de criterios para la determinación de los medios, personal y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y de los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

Relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

Asistencial (mejoras voluntarias de Seguridad Social).

Medidas de promoción profesional.

Condiciones de trabajo y de productividad.

Obligaciones dirigidas a regular la paz laboral.

Ejercicio de los derechos a la promoción y formación profesional en el trabajo, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre trabajadores mujeres y hombres.

Asimismo, el deber de negociar sobre medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, deber, que si se trata de empresas de más de 250 trabajadores, se articulará a través de planes de igualdad.

Se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Como contenido mínimo deben expresar lo siguiente:

Determinación de las partes que lo conciertan.

Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.

Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Forma y condiciones de denuncia del Convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.

Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Eficacia del Convenio y cláusula de descuelgue

Los Convenios Colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo aplicable, sea éste de sector o de empresa, 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, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Mejoras voluntarias de la aplicación protectora de la Seguridad Social. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos. Se entienden que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Vigencia del Convenio

La aprobada por las partes negociadoras. Pueden eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo Convenio.

Durante la vigencia del convenio, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación podrán negociar su revisión.

Los Convenios se prorrogarán de año en año, si no media denuncia expresa de las partes, salvo pacto en contrario.

La vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio Convenio.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

El Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Adhesión y extensión

Las partes legitimadas para negociar un convenio podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un Convenio Colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro.

Se podrán extender las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor de ámbito superior al de empresa a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad perteneciente al mismo o a similar ámbito funcional o con características económico-laborales equiparables, teniendo en cuenta la actividad donde vaya a ser aplicado y que no estén vinculados por Convenio Colectivo, cualquiera que fuese su ámbito, por los perjuicios derivados para aquellos de la imposibilidad de suscribir en su ámbito un Convenio Colectivo debido a la ausencia de partes legitimadas para ello.

Concurrencia de Convenios

Un Convenio Colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, y salvo lo que se indica en el apartado siguiente.

La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen legalmente a los convenios de empresa.

Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas. Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado.

Aplicación e interpretación

Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos.

3. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.

3.1. Conflictos colectivos de trabajo

El conflicto colectivo, en cuanto supone una manifestación de la discrepancia por razones laborales entre empresarios y trabajadores, y que afecta a los intereses generales de estos últimos, puede concretarse como:

Conflicto colectivo de interpretación y aplicación de una norma legal o convencional, decisión o de una decisión o práctica del empresario.

Conflicto de intereses, en el que se pretende la modificación o sustitución de una norma reguladora aplicable.

Partes legitimadas para promoverlo

Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.

Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.

Las Administraciones públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los órganos de representación del personal laboral al servicio de las anteriores.

Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de éstos, para el ejercicio de las acciones colectivas relativas a su régimen profesional en los términos previstos en la norma, así como las empresas para la que ejecuten su actividad y las asociaciones empresariales de éstas, siempre que su ámbito de actuación sea al menos igual al del conflicto.

Tramitación

Intento de conciliación o de mediación: Será requisito necesario para la tramitación del proceso, el intento de conciliación o de mediación.

Solicitud de inicio: presentación de escrito ante la autoridad laboral, entendiendo como tal no sólo el servicio administrativo correspondiente, sino también los órganos de conciliación que puedan establecerse en virtud de acuerdos interprofesionales, conforme a lo establecido en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores. En dicho escrito se indicarán los datos de identificación de quienes lo promueven, el ámbito de afectación, los hechos motivadores del conflicto y las peticiones que se formulan.

Presentación: en función del ámbito territorial del conflicto será competente el órgano provincial, autonómico o estatal. En función del ámbito del sector, será competente bien el servicio administrativo dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social o del órgano autonómico correspondiente, o bien el servicio gestionado por los órganos paritarios, suscrito mediante acuerdo entre representantes de empresarios y de trabajadores. Es importante conocer qué sectores o empresas puedan tener pactados sistemas propios de solución de conflictos, tanto a nivel provincial como autonómico o estatal.

3.2. La huelga

Es la suspensión de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y concertada por los trabajadores.

Procedimiento

Para que la huelga sea legal ha de seguirse el siguiente procedimiento:

Declaración por alguna de estas formas: Por acuerdo de los representantes de los trabajadores, adoptado en reunión conjunta y por mayoría, levantando el acta correspondiente. Por decisión de los propios trabajadores afectados por el conflicto, en cuyo caso la votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. Por acuerdo adoptado por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda.

Comunicación al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral, por escrito y con cinco días naturales de antelación a la fecha del inicio. En caso de empresas de servicios públicos, el preaviso será de diez días naturales.

Designación de un comité de huelga, que estará formado como máximo por 12 trabajadores de los centros de trabajo afectados. Corresponde a dicho comité participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto, así como garantizar durante la huelga la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de locales, maquinaria, instalaciones y demás atenciones necesarias para reanudar la actividad de la empresa.

Efectos

El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo.

Durante la huelga el contrato se considera en suspenso, el trabajador no tendrá derecho al salario y se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social.

Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga.

Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos, sin coacción alguna.

A pesar del ejercicio del derecho a la huelga, algunos trabajadores podrán estar obligados a continuar su actividad si tienen que atender servicios de seguridad o mantenimiento de la empresa, o si la empresa tuviese que atender un servicio esencial para la comunidad (en este último caso por decisión de la autoridad gubernativa).

El trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista.

El trabajador no tendrá derecho a la prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo.

3.3. El cierre patronal

Es el cierre del centro de trabajo decidido por el empresario, en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

Notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.

Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que se produzca.

Volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción.

Actuaciones

El empresario que proceda al cierre del centro de trabajo deberá comunicarlo en el plazo de doce horas a la autoridad laboral.

El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad, o para la remoción de las causas que lo motivaron.

La reapertura del centro de trabajo se efectuará, una vez extinguidas las causas que lo motivaron, a iniciativa del propio empresario o a instancia de los trabajadores o requerimiento de la autoridad laboral.

Efectos

Durante el cierre patronal el contrato de trabajo se entenderá suspendido, no teniendo el trabajador derecho al salario y se encontrará en situación de alta especial en la Seguridad Social.

El trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista.

El trabajador no tendrá derecho a prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo.

3.4. Actuaciones de arbitraje, conciliación y mediación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen encomendadas, entre otras, las siguientes funciones:

La conciliación y mediación en los conflictos y huelgas cuando la misma sea aceptada por las partes, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley reguladora de la jurisdicción social.

El arbitraje, a petición de las partes, en conflictos laborales y huelgas, u otros que expresamente se soliciten. La función de arbitraje por parte de los Inspectores será incompatible con el ejercicio simultáneo de la función inspectora sobre empresas sometidas a su control y vigilancia.