Esquemes de Dret Sindical

Coordinació:
Carolina Blasco Jover

Autors:
Miguel Basterra Hernández, Carolina Blasco Jover,
Alicia Fernández-Peinado Martínez

Materials de suport a la docència en valencià

SERVEI DE POLÍTICA LINGÜÍSTICA

UNIVERSITAT D'ALACANT

Índex

Presentació 5

Introducció 7

Llibertat sindical i dret d'associació 9

Representació i participació dels treballadors a l'empresa (I) 22

Representació i participació dels treballadors a l'empresa (II) 42

La negociació col·lectiva 54

Conflictes col·lectius 69

Presentació

La Universitat d'Alacant vol ser una universitat multilingüe amb personal i estudiants plurilingües actius, i això només és possible amb una bona formació en llengües, un component clau per a una universitat competitiva. Tot i que l'entorn més eficaç per a l'aprenentatge de les llengües és la immersió social o l'aprenentatge natural al si de la família, en l'àmbit escolar i universitari, aquests entorns es poden generar amb el tractament integrat de llengües i continguts.

Des de l'equip de govern de la Universitat d'Alacant valorem la docència en valencià (i en altres llengües) com un component molt positiu en la formació universitària dels futurs professionals que estudien en aquesta Universitat. És una obligació de la Universitat formar bons professionals que en un futur pròxim puguen exercir en valencià, en castellà i en anglès, o en qualsevol altra llengua.

Aquest material docent que ara presentem és un resultat més d'aquest compromís de l'actual equip de direcció de la Universitat de preparar bons professionals. Per a fer possible que els alumnes actuals i futurs de la Universitat puguen exercir de manera competent la seua professió en valencià hem de preparar bons professors que puguen impartir la docència en valencià i proporcionar materials de suport amb la millor qualitat possible.

Un altre objectiu de la Universitat és promoure el coneixement en obert i facilitar i compartir recursos entre les universitats i els seus usuaris. Per això, aquests materials estan disponibles en edició digital i en el Repositori de la Universitat d'Alacant (RUA).

L'edició de materials docents en valencià, l'autoarxivament en el RUA i l'impuls del coneixement en obert, són accions que formen part del desplegament d'una de les línies estratègiques de política lingüística: "Millorar i augmentar l'oferta de la docència en valencià i garantir-ne una bona qualitat lingüística" del Pla de Política Lingüística de la Universitat d'Alacant (BOUA de 5 de juliol de 2011).

Aquestes iniciatives de suport a l'ús del valencià com a llengua d'ensenyament i aprenentatge han comptat amb el suport de la Generalitat Valenciana a través del conveni per a la promoció de l'ús del valencià.

Manuel Palomar Sanz
Rector

Introducció

Un aspecte important de les directrius de Bolonya és el foment de noves metodologies pedagògiques que reorienten l'ensenyament universitari per a reforçar l'adquisició per part dels estudiants no sols d'uns coneixements pròpiament teòrics, sinó també d'unes competències o habilitats. Sens dubte, l'adquisició d'aquestes exigeix l'exercici en múltiples i diverses ocasions, per la qual cosa és fonamental trobar instruments que faciliten tant al professorat com a l'alumnat fer una classe genuïnament dialogada, centrada en la discussió col·lectiva, i que siga una alternativa a la classe magistral. Aquestes noves metodologies docents han de buscar tant potenciar el desenvolupament d'una sèrie de competències com facilitar el pas del model educatiu anterior, centrat en el discent com a receptor passiu de la informació, al model pel qual s'aposta actualment, que té l'estudiant com a eix central del procés d'aprenentatge i que posa l'èmfasi en la seua capacitat d'aprendre.

En efecte, el professor és l'inductor del procés d'ensenyament i, com a tal, ha de mostrar-se compromès amb l'aprenentatge del discent. Ha de mostrar-se creatiu, empàtic, conscienciat de la labor tan important que té, preocupat no tant per impartir la totalitat d'un programa com pel valor del que transmet, interessat a saber comunicar i que l'alumnat aconseguisca comprendre part d'un programa o la totalitat. El que pretén expressar-se és que ha de dur a terme un procés d'autoreflexió pedagògica mitjançant el qual siga crític amb si mateix i es pregunte i aconseguisca respondre preguntes com les que segueixen: què es vol aconseguir amb la docència?, quina és l'actitud correcta que cal adoptar cap a aquesta tasca?, és eficaç l'estil d'ensenyament que s'utilitza per a aconseguir el ple aprenentatge del discent?, què s'ha de tenir en compte per a promoure una pedagogia constructivista que fomente la creació a l'aula d'un clima reflexiu i crític?

Per tant, tenint clar que el punt de partida és la necessitat de l'autorevisió acadèmica, del que es tracta ara és de localitzar i emprar les metodologies més adequades que promoguen el desenvolupament i l'adquisició de les diverses competències de què es tracte. I, en aquest sentit, es lliuren una sèrie de materials (quadres sinòptics, qüestionaris, casos pràctics i una selecció de bibliografia) dels continguts principals de l'assignatura del tercer curs del grau en Dret, Dret del Treball II, en la part de Dret Sindical, materials que contribueixen a optimitzar l'assimilació dels continguts de cadascun dels temes teòrics de l'assignatura.

Amb el ferm propòsit que aquest llibre es convertisca en una referència per a tots aquells estudiants que vulguen entendre d'una manera més global els

diferents continguts del dret sindical, els materials que proposem busquen transmetre a l'alumnat la complexitat d'aquesta branca de l'ordenament jurídic, però, al mateix temps, ajudar-lo a enfrontar-se a l'anàlisi de les qüestions principals que són objecte d'estudi.

Carolina Blasco Jover
Professora contractada doctora del Departament de Dret del Treball i de la Seguretat Social

Universitat d'Alacant, octubre de 2013

LLIBERTAT SINDICAL I DRET D'ASSOCIACIÓ

LA LLIBERTAT SINDICAL: CONTINGUT

1. **Fonament constitucional de la llibertat sindical**
   - Article 7: Els sindicats de treballadors i les associacions empresarials contribueixen a la defensa i a la promoció dels interessos econòmics i socials que els són propis. Podran ser creats i exerciran l'activitat lliurement dins el respecte a la constitució i a la llei. L'estructura interna i el funcionament hauran de ser democràtics.
   - Article 28:
     1. Tothom té dret a sindicar-se lliurement. La llei podrà limitar la sindicació o suspendre l'exercici d'aquest dret a les forces o als instituts armats o als altres cossos, sotmesos a disciplina militar, i regularà les peculiaritats que l'exercici d'aquests presente als funcionaris públics. La llibertat sindical comprèn el dret a fundar sindicats i a afiliar-se a elecció, i el dret dels sindicats a formar confederacions i a fundar organitzacions sindicals internacionals o a afiliar-se. Ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat.
     2. Es reconeix als treballadors el dret a la vaga per a la defensa dels seus interessos. La llei que regule l'exercici d'aquest dret establirà les garanties que calguen per tal d'assegurar el manteniment dels serveis essencials a la comunitat.

2. **Concepte de llibertat sindical**
   - Llibertat sindical individual: dret fonamental que tenen els treballadors a fundar sindicats i a afiliar-s'hi.
   - Llibertat sindical col·lectiva: dret dels sindicats a organitzar-se internament i a fer una activitat sindical externa, és a dir, davant de tercers.

3. **Contingut de la llibertat sindical**
   - Contingut essencial: nucli mínim i indisponible de drets que deriva directament de la constitució i de les normes internacionals.
     - Ací trobem, a més dels aspectes merament organitzatius o associatius, els drets de defensa i protecció dels interessos dels treballadors (negociació col·lectiva, vaga i incoació de conflictes col·lectius). Hi inclou el dret de reunió sindical i el dret d'informació sindical. Per tant, aquests drets mai podran ser negats a un sindicat.
   - Contingut addicional: drets i facultats de creació legal o reglamentària que poden alterar-se o suprimir-se.
     - Participació institucional dels sindicats, promoció i participació dels sindicats en eleccions a òrgans de representació de treballadors o funcionaris, drets reconeguts als càrrecs electius en els sindicats més representatius o als delegats sindicals, etc.

LA LLIBERTAT SINDICAL: CONTINGUT

4. El sindicat

- Concepte: associació estable i permanent de treballadors assalariats per a la defensa i la promoció dels seus interessos, en particular, de les condicions de vida i de treball. Es regeix pels estatuts que democràticament es donen els membres.
- Elements:
  - Subjectiu: treballadors.
    - Llei orgànica de llibertat sindical (LOLIS): treballador en sentit ampli: persones subjectes a una relació laboral i a una relació administrativa o estatutària al servei de les administracions públiques (funcionaris i personal estatutari).
      - És a dir, treballadors per compte d'altri, majors o menors d'edat, ja siguen del sector públic o privat i amb independència de la naturalesa comuna o especial de la relació laboral.
      - No són sindicats les organitzacions d'empresaris, ni les mixtes d'empresaris i treballadors, ni les d'estudiants, ni les de mestresses de casa, etc.
    - Exclusions de la LOLIS:
      - Membres de les forces armades i dels instituts armats de caràcter militar: no poden fundar ni afiliar-se a sindicats ni fer activitats sindicals. Sí que poden crear associacions amb finalitats socials, culturals, recreatives o econòmiques. També poden afiliar-s'hi en situació "no activa" i els militars no professionals poden mantenir l'afiliació que ja tingueren amb anterioritat, però durant la prestació dels serveis no podran exercir activitats sindicals.
      - Jutges, magistrats i fiscals en actiu (encara que poden constituir associacions professionals).
      - Membres dels cossos i les forces de seguretat sense caràcter militar. Llei específica: LO 2/1986, de 13 de març, de cossos i forces de seguretat de l'estat: poden exercir el dret a la llibertat sindical, però amb particularitats, ja que tindran prohibit afiliar-se a sindicats que no estiguen constituïts exclusivament per membres d'aquests cos i constituir sindicats d'àmbit inferior al nacional.
      - Treballadors autònoms sense empleats, treballadors en atur i treballadors jubilats: poden afiliar-se a les organitzacions sindicals, però no fundar sindicats que tinguen com a objectiu la tutela dels seus interessos singulars, sense perjudici de la capacitat per constituir associacions a l'empara de la legislació específica.
      - Treballadors autònoms en general: Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'estatut del treball autònom: afiliar-se a sindicats o a associacions empresarials i afiliar-se i fundar associacions professionals específiques.

LA LLIBERTAT SINDICAL: CONTINGUT

- Objectiu (funcional o finalista): representació i tutela dels interessos generals, econòmics i socials, del treballador davant de l'empresari.
    - Per tant, no tota organització de treballadors serà un sindicat. Els treballadors poden constituir associacions de caràcter esportiu, cultural, assistencial o de qualsevol altra índole, però únicament pot dir-se que estem en presència d'un sindicat quan l'organització constituïda pels treballadors assumeix com a finalitat la defensa i la promoció de les condicions de vida i treball dels treballadors.
    - Especialitat: el dret a l'activitat sindical no pot ser exercit en l'interior dels establiments militars: això afecta el dret de reunir-se o de distribuir propaganda sindical, però no la possibilitat de declarar o negociar vagues (Reial Decret de 6 de juny de 1980).
- Organitzatiu: forma o estructura organitzativa: associacions simples (associacions de treballadors) o complexes (associacions de sindicats: federacions, unions, confederacions).

5. Altres organitzacions de treballadors.

- Coalició: organització de caràcter esporàdic per fer front a un problema concret. Desapareix una vegada finalitzada la situació per a la qual es va crear.
- Comitès d'empresa i delegats de personal: representació unitària dels treballadors (representen tots els treballadors de l'empresa).
- Delegats de base: formes organitzatives espontànies que sorgeixen al marge de qualsevol regulació legal i com a alternativa o oposició als sindicats.
- Assemblea de treballadors: diversos significats: reunió de treballadors en l'empresa, reunió dels afiliats a un sindicat, òrgan amb funcions informatives o consultives, etc.

LA LLIBERTAT SINDICAL INDIVIDUAL

1. Llibertat sindical positiva

- Llibertat de constitució:
    - Dret dels treballadors a fundar tots els sindicats que creguen convenients sempre que aquests complisquen les exigències legals establides i sense necessitat d'autorització administrativa prèvia.
    - Dret a suspendre'ls o extingir-los per procediments democràtics.

- Llibertat d'afiliació i garanties:
    - Dret a afiliar-se al sindicat elegit, amb la condició d'observar-ne els estatuts.
    - Dret a separar-se del que estiguera afiliat.
    - Garanties:
        - Davant de l'empresari: prohibició de discriminacions i de pràctiques antisindicals.
        - Davant de l'estat: es declararan nuls i sense efectes els preceptes normatius o reglamentaris discriminatoris per raó de l'adhesió o no a un sindicat.
        - Davant del sindicat: els estatuts del sindicat no poden contenir clàusules d'exclusió de treballadors directes o indirectes que siguen abusives o discriminatòries per qualsevol de les circumstàncies de l'article 14 ET (veg.: una clàusula que limite les possibilitats d'ingrés en el sindicat només als nacionals).
            - Llavors, quines clàusules no serien il·lícites? Per exemple, les clàusules d'exclusió dels qui realment o potencialment no pertanyen a la professió o dels qui ja pertanyen a un altre sindicat del mateix àmbit, ja que l'afiliació dual i l'observança de dos estatuts diferents podria conduir a situacions contradictòries. També aquelles que condicionen l'ingrés en el sindicat, d'una banda, a la presentació de la sol·licitud avalada pels membres del sindicat i, per una altra, a l'estudi d'aquesta sol·licitud per l'òrgan sindical estatutàriament previst.

2. Llibertat sindical negativa

- La retirada de la afiliació: dret a no poder ser obligat a afiliar-se o a separar-se d'un sindicat.
- Les clàusules de seguretat sindical:
    - Concepte: clàusules imposades a l'empresari en la negociació col·lectiva que pretenen obligar-lo a contractar només els treballadors afiliats dels sindicats signataris del conveni col·lectiu i, d'aquesta manera, induir els treballadors a afiliar-se a aquests.

CASOS PRÀCTICS

- El reconeixement del dret a la llibertat sindical negativa impedeix que tinguen validesa les clàusules de seguretat sindical. Són nul·les, en concret, totes aquelles que condicionen l'ocupació o el manteniment del lloc de treball a l'afiliació sindical o la reserva d'una sèrie d'avantatges o beneficis als afiliats del sindicat.

- Altres clàusules: intenten reforçar la presència sindical en l'empresa i no troben cap obstacle legal.
  - Descompte empresarial de la quota sindical: l'empresari es compromet a retenir les quotes sindicals del salari i a ingressar-les en els comptes del sindicat del treballador afiliat i, sempre, amb conformitat prèvia d'aquest.
  - La quota de solidaritat per negociació: quota que cal recaptar per l'empresa, obligatòria per a tots els treballadors afectats pel conveni, estiguen o no afiliats als sindicats negociadors, per a contribuir a les despeses ocasionades per la negociació, sempre que s'expresse per escrit la voluntat del treballador.

LA LLIBERTAT SINDICAL COL·LECTIVA

1. Llibertat de reglamentació: dret dels sindicats a elaborar els estatuts i reglaments sense que les autoritats públiques hi puguen intervenir.

- Límits: contingut mínim dels estatuts i democraticitat en l'estructura interna i funcionament.

2. Llibertat de representació: dret dels afiliats a triar lliurement i democràticament els representants dins de cada sindicat sense ingerències estatals.

3. Llibertat de gestió:

- Llibertat de gestió interna: dret dels sindicats a organitzar l'administració interna i les activitats i formular el programa d'acció d'acord amb els principis democràtics. Tot això, sense que l'estat puga intervenir limitant o entorpint l'exercici del dret.
- Llibertat de gestió externa: exercici de l'activitat sindical, en l'empresa o fora d'aquesta, amb independència de la representativitat més o menys gran:
    - Dret a la negociació col·lectiva extraestatutària: tots els sindicats tindran dret a negociar convenis col·lectius extraestatutaris d'eficàcia personal limitada. La negociació de convenis estatutaris es reserva als sindicats més representatius i simplement representatius.
    - Dret a l'exercici del dret de vaga: qualsevol sindicat tindrà dret de convocar vagues.
    - Dret al plantejament de conflictes individuals i col·lectius.
    - Dret a la presentació de candidatures en l'elecció de la representació unitària.

4. Llibertat de suspensió i dissolució: la dissolució o suspensió del sindicat només es podrà produir per via voluntària, acordada democràticament, o per via judicial, a causa d'un incompliment greu de les lleis decretat per sentència ferma.

- Mai es podrà fer per via administrativa.

5. Llibertat de federació: dret dels sindicats a constituir federacions, confederacions i organitzacions internacionals, i també a afiliar-se (amb la condició d'observar els estatuts) i retirar-se'n.

TIPOLOGIA DE SINDICATS SEGONS LA REPRESENTATIVITAT

Sindicats més representatius

- a nivell estatal → 10% o més del total dels delegats de personal, membres dels comitès d'empresa i dels corresponents òrgans de les administracions publiques.

  Per irradiació ↓

  Els sindicats afiliats o confederats als sindicats més representatius a nivell estatal (encara que no aconseguisquen la representativitat del 10% en l'àmbit respectiu).

- a nivell de Comunitats Autònomes → 15% de representativitat, mínim 1.500 representants. Irradien la condició als afiliats i confederats.

Sindicats prou representatius → 10% dels representants en un àmbit geogràfic i funcional específic. No irradien la condició a afiliats ni confederats.

Resta de sindicats → Sindicats legalment constituïts, però que no compten amb la representativitat requerida ni es troben afiliats o confederats a sindicats més representatius a nivell estatal o de comunitat autònoma.

LES ASSOCIACIONS D'EMPRESARIS

1. Concepte: organitzacions d'empresaris creades per a la defensa i la promoció dels interessos econòmics i socials que els són propis.

2. Fonament: art. 22 CE (per tant, extramurs de l'article 28 CE i de la LOLIS). Es regeixen per la llei d'associació sindical d'1 d'abril de 1977, en la part que es manté encara vigent.

3. Drets exclosos i drets reconeguts.

- No els corresponen alguns drets, com el dret de vaga, el dret a presentar candidatures en les eleccions sindicals o el dret a convocar eleccions.
- Sí que els són reconeguts altres drets com, per exemple, el dret a negociar convenis col·lectius estatutaris, el dret a la participació institucional en organismes públics, el dret a plantejar conflictes col·lectius o el dret a l'ús d'immobles públics.

4. Democràcia interna: l'organització interna i el funcionament han de ser democràtics.

5**. Associacions empresarials més representatives.**

- Estatals: les que en aquest àmbit tinguen afiliades el 10% o més del total de les empreses, sempre que aquestes donen ocupació al 10% o més de treballadors.
- De comunitat autònoma: les que en aquest àmbit tinguen afiliades el 15% o més del total de les empreses, sempre que aquestes donen ocupació al 15% o més de treballadors i que limiten l'àmbit d'actuació a una comunitat determinada.
- No hi ha associacions empresarials per irradiació.

6. Associacions professionals de treballadors autònoms.

- Els treballadors autònoms poden afiliar-se a un sindicat o associació empresarial lliurement o afiliar-se i fundar associacions professionals específiques de treballadors autònoms.
- Les associacions professionals de treballadors autònoms queden fora de la LOLIS. Es regulen per la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'estatut del treball autònom i per la Llei 1/2002, de 22 de març, que regula el dret d'associació.
- Exerceixen la tutela i la defensa col·lectiva dels interessos professionals dels treballadors autònoms.
- Les associacions professionals de treballadors autònoms econòmicament dependents poden concertar acords d'interès professional amb les empreses per a les quals executen l'activitat.

QÜESTIONARI DE COMPRENSIÓ

1.- Definiu les característiques essencials de les organitzacions de treballadors següents: sindicat, coalició, comitè d'empresa i delegats de personal.

2.- Què significa que un sindicat s'organitze "horitzontalment"? I "verticalment"?

3.- En què consisteix la llibertat sindical?

4.- En què consisteixen els anomenats "sindicats grocs"?

5.- Quins subjectes queden compresos dins de l'àmbit subjectiu de la llibertat sindical?

6.- A través de quins mitjans es tutela la llibertat sindical? Enumereu-los.

7.- Quins drets sorgeixen de la llibertat sindical individual?

8.- Per què es diu que els sindicats són associacions obertes? Fonamenteu la resposta.

9.- Un sindicat és responsable dels actes duts a terme pels afiliats? Raoneu la resposta.

10.- Quan es considerarà un sindicat com a "més representatiu"?

11.- Quins drets es reconeixen en exclusiva als sindicats més representatius i prou representatius, a més de tots aquells que es reconeixen a qualsevol sindicat?

12.- Quan es considera un sindicat com a "prou representatiu"?

13.- En què consisteix la concertació social?

14.- Quan es considera que una organització empresarial és "més representativa"?

15.- Quina eficàcia jurídica i personal tenen els acords d'interès professional?

CASOS PRÀCTICS

1. Un grup de treballadors demanda la seua empresa, Carpmax SL, per una presumpta conducta antisindical. Segons afirmen, l'empresa col·loca els treballadors afiliats als sindicats UGT i CCOO en les últimes posicions del torn per a l'elecció del gaudi de les vacances, independentment de l'antiguitat que tinguen. Aquest grup de treballadors reivindica que la conducta resulta obertament discriminatòria i antisindical.

Qüestions:

a) A qui correspon la càrrega probatòria?

b) Si s'arribaren a provar els fets, quin tipus de sancions caldria imposar?

c) Sobre qui podrien recaure les sancions?

2. Després de desavinences amb el sindicat al que estaven afiliats, un grup de miners de la conca del riu Nalón decideix fundar un sindicat per a la defensa dels seus interessos professionals.

Qüestions:

a) Enumereu i desenvolupeu els passos que cal seguir per a constituir i dipositar els estatuts d'aquest sindicat.

3. Quins sindicats serien capaços de dur a terme les actuacions següents? Raoneu la resposta d'acord amb els drets que reconeix la LOLIS a cada tipus de sindicat segons la representativitat que tinguen.

a) Convocatòria d'una vaga en una empresa concessionària del servei de brosses en la ciutat d'Alacant.

b) Presentació de candidatures al comitè d'empresa de Ford en la planta engalzadora d'Almussafes (València).

c) Cessió temporal d'un immoble situat en el passeig de la Castellana (Madrid), que pertany a l'anomenat patrimoni sindical acumulat.

CASOS PRÀCTICS

d) Negociació d’un conveni col·lectiu estatutari del metall de la província de Guipúscoa.

e) Designació d’àrbitres per a formar part del tribunal arbitral laboral de la Comunitat Valenciana.

f) Plantejament davant del TSJ de la Comunitat Valenciana d’una demanda de conflicte col·lectiu relativa a la interpretació d’un determinat precepte del conveni de la Comunitat Valenciana d’hostaleria i turisme.

BIBLIOGRAFIA RELACIONADA

AA.VV.: “Libertad sindical, representación en la empresa y conflictos colectivos”, en *Justicia Laboral*, núm. 53, 2013.

ALBIOL MONTESINOS, I.: “Tutela de la libertad sindical”, en *Actualidad Laboral*, núm. 89-1, 1989.

ALBIOL MONTESINOS, I., SALA FRANCO, T.: *Derecho Sindical*, València (Tirant lo Blanc), 2003.

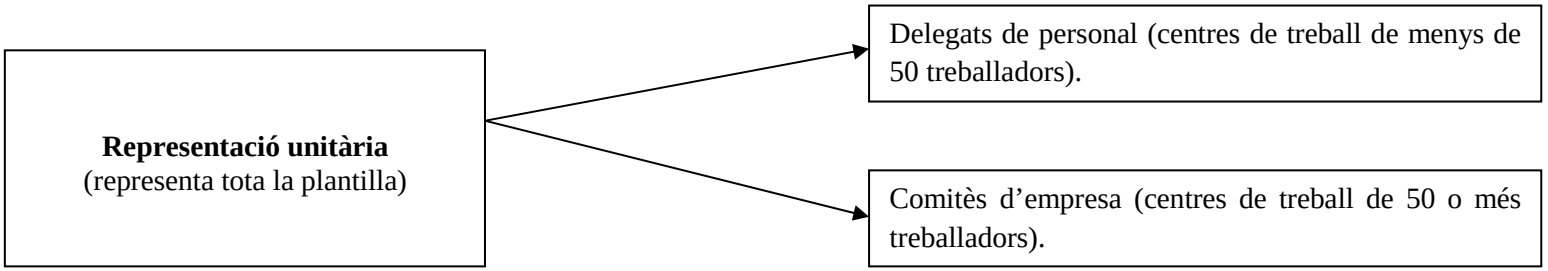
GARCÍA NINET, J.I. (Dir.): *Estatuto de los Trabajadores y Libertad Sindical*, Cizur Menor (Aranzadi), 2005.

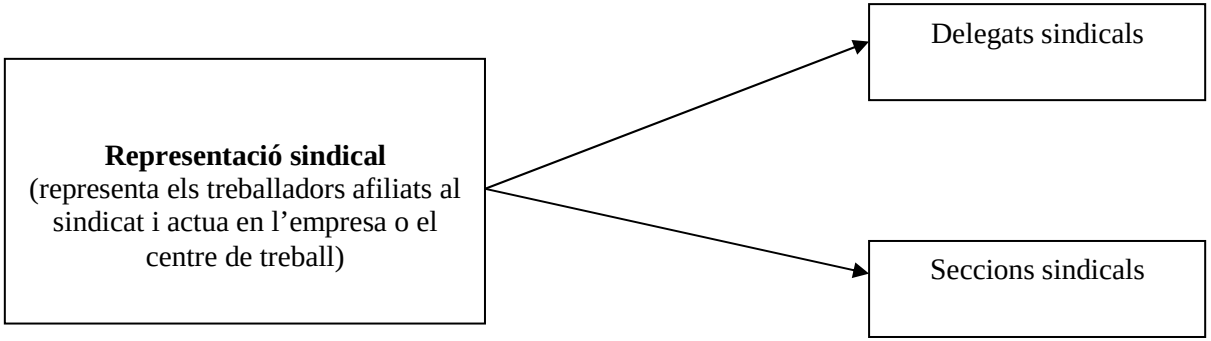
OJEDA AVILÉS, A.: *Compendio de Derecho Sindical*, Madrid (Tecnos), 2012.

PÉREZ DE LOS COBOS, F. (Dir.): *Ley Orgánica de Libertad Sindical. Comentada y con jurisprudencia*, Las Rozas (Madrid) (La Ley), 2010.

REPRESENTACIÓ I PARTICIPACIÓ DELS TREBALLADORS A L'EMPRESA (I)

ELS DOS CANALS DE REPRESENTACIÓ





LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA

Representació unitària
(representa tota la plantilla)

Delegats de personal (centres de treball de més de 10 treballadors i menys de 50 treballadors).

Centres de treball entre 6 i 10 treballadors: un DP si els treballadors ho decideixen per majoria.

Centres de treball de menys de 6 treballadors: no hi ha DP.

Comitès d'empresa (centres de treball de 50 o més treballadors).

Comitè d'empresa conjunt

*Si l'empresa té en la província o en municipis limítrofs dos centres de treball o més, els censos dels quals no aconseguisquen els 50 treballadors, però que en el conjunt els sumen.

*Si en una província hi ha un centre de treball amb 50 o més treballadors i altres amb menys treballadors, el primer constituirà un comitè d'empresa i els segons un comitè conjunt.

Comitè intercentres

*Se superposa als comitès de centre, no els substitueix.

*Si es pacta en conveni estatutari.

*Competències atribuïdes per conveni.

*No més de 13 membres.

*Membres designats entre els comitès de centre.

*Els membres es triaran d'acord amb el criteri de la proporcionalitat.

LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA

- El mandat dels representants
  - És representatiu, no imperatiu.
  - 4 anys. Possibilitat de reelecció.
    - Al complir-se el termini, el mandat no s'extingeix automàticament: els representants es mantindran en funcions en l'exercici de les competències i garanties fins que no es promoguen i celebren noves eleccions.
    - Si no s'han convocat eleccions en temps hàbil (dins de l'últim trimestre del mandat): pròrroga del mandat 4 anys més, fins a la convocatòria de noves eleccions en l'últim trimestre de la pròrroga i celebració.
    - Si s'han convocat eleccions en temps hàbil: pròrroga del mandat fins a la celebració d'eleccions.
  - Vicissituds
    - Defunció i dimissió del representant i extinció del contracte: fi del mandat.
    - Revocació: només tindrà lloc per decisió dels treballadors que els hagen triat per mitjà d'assemblea convocada a l'efecte i per majoria absoluta. Dos límits: no podrà efectuar-se durant la tramitació d'un conveni si el representant és un dels negociadors i no podrà tornar-se a plantejar fins 6 mesos després com a mínim.
    - Pèrdua de les condicions d'elegibilitat (trasllat a un altre centre, canvi de col·legi electoral): fi mandat.
    - Canvi d'afiliació o pèrdua condició d'afiliat: no fi mandat (és possible la revocació).
    - Suspensió o interrupció de contracte: no fi mandat. Però és possible la revocació provisional del representant o la dimissió temporal.
    - Substitució representant per vacant produïda per qualsevol causa:1) Si DP: es cobreix pel treballador següent en nombre de vots obtinguts. 2) Si membre del CE: pel treballador següent de la llista a què pertanga el substituït. 3) En ambdós casos, el substitut ho serà pel temps que reste de mandat.

LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA

Competències →

Art. 64 ET:

- Dret de rebre de l'empresari informació sobre determinades matèries: l'evolució general del sector econòmic a què pertanga l'empresa, la situació econòmica, la celebració de nous contractes, l'índex d'absentisme i sinistralitat, l'aplicació del dret d'igualtat, informació sobre el balanç, el compte de resultats i altres documents que es donen a conèixer als socis, les sancions imposades, còpia bàsica dels contractes i notificació de les pròrrogues i denúncies, etc.

- Dret a ser informats i consultats sobre: la situació, l'estructura i l'evolució de l'ocupació en l'empresa o centre de treball i les decisions que pogueren provocar canvis rellevants en l'organització del treball i en els contractes de treball.

- Emetre (en 15 dies) informes previs sobre determinades decisions empresarials que impliquen qualsevol incidència que puga afectar el volum d'ocupació: reestructuracions de plantilla, cessaments totals o parcials, definitius o provisionals, de l'empresa, reduccions de jornada, trasllat total o parcial de les instal·lacions, fusió o absorció de l'empresa o modificació de l'estatus jurídic, etc.

- Vigilància i control respecte del compliment de la normativa laboral i de seguretat social i de prevenció de riscos. Poden exercir accions administratives i judicials en l'exercici de les competències (denúncies a la inspecció).

- Atribucions diverses: dret a assistir als registres que s'efectuen sobre la persona i efectes personals del treballador (fets dins del centre de treball i en hores de treball), acordar la declaració de vaga, plantejar conflictes col·lectius, negociar convenis, col·laborar amb l'empresa en l'establiment i posada en marxa dels plans de conciliació, etc.

- Deure de sigil (art. 65.2 ET) sobre determinades matèries: deure de guardar silenci i d'utilitzar prudentment la informació que es posseeix (balanç i compte de resultats, la situació de la producció i vendes, matèries que l'empresa assenyale com a confidencials, etc). Aquest deure subsisteix després de l'expiració del mandat.

LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA

Facilitats i garanties

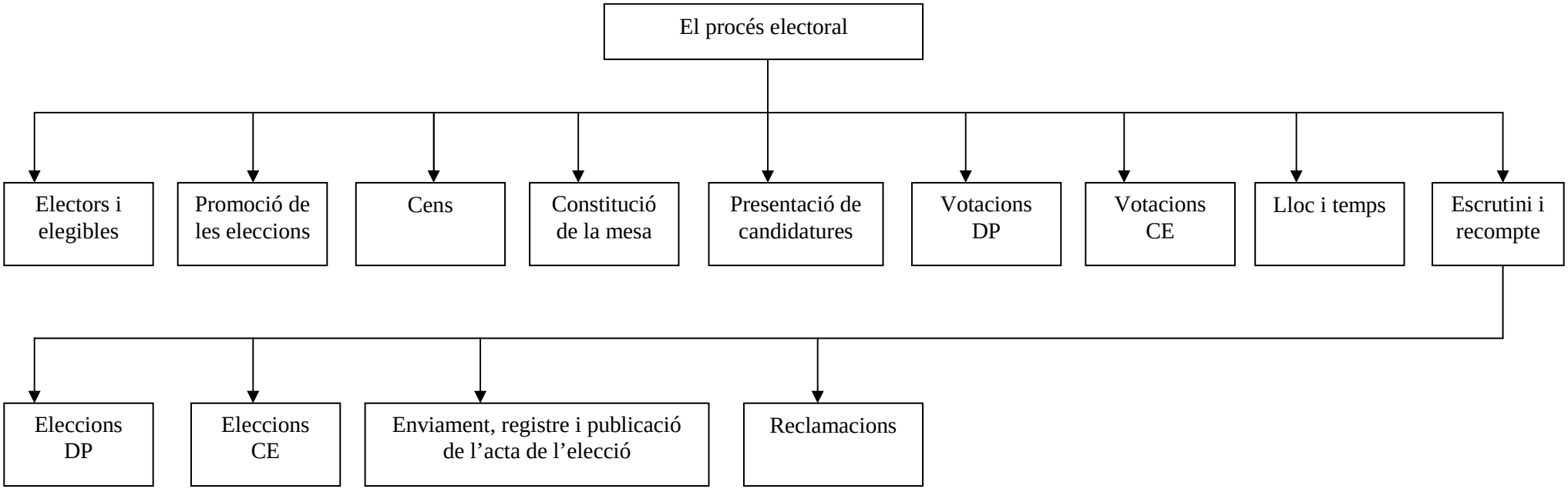
Facilitats:

- Crèdit d'hores mensuals retribuïdes d'acord amb una escala (de 15 a 40 hores, millorables per conveni):
  - *Per a l'exercici de tasques representatives, enteses en sentit ampli.
  - *Utilització durant la jornada laboral del representant, previ avís a l'empresari i justificació.
  - *Mensual, no acumulable d'un mes per a un altre.
  - *Acumulació en un representant o diversos: alliberats sindicals.
  - *Presumpció de probitat: es presumeix el correcte ús del crèdit i les possibilitats de vigilar l'exercici són limitades, perquè no s'admet una vigilància singular que puga limitar la llibertat d'actuació del representant.
  - *Indemnitat retributiva: les hores del crèdit són retribuïdes com si foren treballades (SB + CS).
- Local per a activitats i tauler d'anuncis, sempre que les característiques del centre ho permeten.
- Llibertat d'expressió en les matèries concernents a la seua competència. Poden publicar o difondre, sense perjudicar el normal desenvolupament del treball, informacions d'interès laboral o social, i comunicar-ho a l'empresa.

Garanties:

- Expedient contradictori per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus (ha d'escoltar-se al representant sancionant i a la resta dels representants. Es practiquen les proves proposades per l'expedientat).
  - *Aquestes garanties cobreixen els representants triats durant el mandat i a l'any següent, els representants electes abans de prendre possessió i els candidats proclamats mentre dure el procés electoral.
- Acomiadaments i sancions basats en la seua condició o actuació legal i correcta com a representant:
  - ✓ No acomiadament ni sanció durant l'exercici de les funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del mandat.
    - No queden inclosos candidats, representants dimitits o revocats i tots, transcorregut un any des del cessament.
  - ✓ Si s'acomiada el representant i l'acomiadament és declarat improcedent: l'opció entre la readmissió i l'extinció indemnitzada correspon al representant.
- Prohibició d'actes discriminatoris.
  - ✓ No discriminació per exercici del càrrec.
- Prioritat de permanència.
  - ✓En els supòsits de suspensió o extinció per causes T., E., O., i P.
  - ✓En els supòsits de trasllats i desplaçaments.
  - ✓Durant el mandat. També cobreix els candidats electes.

LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA



LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA

Electors	Elegibles	Promoció de l'elecció	Cens electoral	Constitució de la mesa
Tots els treballadors de l'empresa o centre de treball, nacionals, comunitaris o estrangers, majors de 16 anys i amb una antiguitat en l'empresa d'un mes, almenys.	Els treballadors, nacionals o estrangers, que tinguen 18 anys i una antiguitat en l'empresa de 6 mesos, almenys.	Poden fer-la: • Els SMR. • Els sindicats que compten amb un mínim d'un 10% de representants en l'empresa. • Els treballadors del centre de treball per majoria. Si les previsions anteriors s'incompleixen, el procés electoral no serà vàlid. Qualsevol dels promotors comunicarà a l'empresa i a l'autoritat laboral la celebració de les eleccions per mitjà del "preavís d'eleccions", amb una antelació mínima d'un mes en relació a la data d'inici del procés electoral.	És la llista dels electors i elegibles feta a partir del cens de treballadors proporcionat per l'empresari. Per a l'elecció del comitè d'empresa, el cens es distribuirà en dos col·legis, un integrat pels tècnics i administratius i un altre pels treballadors especialistes i no qualificats. Pot afegir-se un tercer col·legi per conveni d'acord amb la composició professional del sector d'activitat productiva o de l'empresa.	Es constitueix una mesa per cada col·legi de 250 treballadors electors o fracció. La constitució de la mesa suposa l'inici del procés electoral.

LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA

Presentació candidatures	Votacions	Escrutini i recompte	Elecció delegats	Elecció representants
Facultat reconeguda a: • Els sindicats de treballadors legalment constituïts. • Les coalicions formades per dos o més sindicats legalment constituïts. • Els grups de treballadors.	**DP:** votació oberta: l'elector inclou en la papereta un o tres noms entre els candidats proclamats segons es tracte de centres de treball fins a 30 treballadors o de centres entre 31 i 49 treballadors. **CE:** cada elector podrà donar el vot a una sola de les llistes presentades per als membres del comitè que corresponga al seu col·legi (és a dir, cada elector, una vegada que ha triat la llista per la qual vota, no pot introduir-hi cap modificació que afegisca o lleve noms). A més, són llistes diferents para cadascun dels col·legis electorals. **Regla comuna:** tant la votació dels delegats com del comitè ha de fer-se en el centre o lloc de treball i durant la jornada laboral, tenint en compte les normes que regulen el vot per correu.	A la mesa electoral, li correspon fer l'escrutini i el recompte dels vots públicament. El resultat de l'escrutini s'arreplegarà en un acta escrita per cada taula.	Seran triats els candidats que obtinguen més vots. En cas d'empat, serà triat el treballador que tinga més antiguitat en l'empresa.	Per mitjà del sistema de representació proporcional, s'atribuirà a cada llista el nombre de llocs que li corresponga, d'acord amb el quocient que resulte de dividir el nombre de vots vàlids pel de llocs que cal cobrir. Si hi haguera llocs sobrants, s'atribuiran a la llista o llistes que tinguen un nombre de vots més gran. Dins de cada llista, seran triats els candidats per l'orde en què figuren en la candidatura. No tindran dret a l'atribució de representants en el comitè d'empresa aquelles llistes que no hagen obtingut com a mínim el 5% dels vots per cada col·legi.

LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA

Acta d'elecció	Reclamacions sobre qüestions referides a les eleccions

Ha de ser enviada a l'oficina pública depenent de l'autoritat laboral, que la publica i registra.
 	
La denegació del registre és impugnable judicialment (tribunals de l'orde social).
	Procediment arbitral amb quatre regles bàsiques:
	• S'ha de fer la reclamació dins del dia laborable següent a l'acte que s'impugna.
	• Els legitimats per a impugnar seran tots aquells que tinguen un interès legítim, inclosa l'empresa quan el posseïsca.
	• Són impugnables les decisions i les actuacions de la mesa electoral en què s'haja pogut apreciar:
	  o Vicis greus que pogueren afectar les garanties del procés electoral i que alteren el resultat.
	  o Falta de capacitat o legitimitat dels candidats triats, discordança entre l'acta i el desenvolupament del procés electoral.
	  o Falta de correlació entre el nombre de treballadors que figuren en l'acta d'eleccions i el nombre de representants triats.
	• Contra el laude arbitral, es podrà interposar demanda judicial (tribunals de l'orde social).

LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA

El nombre de representants dels treballadors.

1. Nombre de representants segons l'escala establida en l'estatut dels treballadors (art. 62 i 66).
   - Les quantitats que indica la norma són de caràcter imperatiu. Són nuls els pactes o acords que les contradiguen.

Nre. de treballadors	**Nre. de delegats**
De 6 a 10	1, si ho decideix la majoria dels treballadors.
Entre 11 i 30	1
Entre 31 i 49	3
Més de 50	Comitè d'empresa.
Nre. de treballadors	**Nre. membres del comitè**
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21
Més de 1000	2 per cada 1000 o fracció, fins a un màxim de 75 membres.

2. Els representants ho són de la totalitat dels treballadors de l'empresa, però a efectes de determinar el nombre de representants s'estableixen regles especials.

LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA

3. Còmput:
   - Tots els treballadors fixos, inclosos els fixos-discontinus, es computen com a fixos de plantilla.
   - Els treballadors amb contracte de duració determinada:
     1. Superior a un any: es computen com a treballadors fixos.
     2. Fins a un any: entren en una mitjana anual. Computen com un treballador fix per cada 200 dies naturals treballats en els 12 mesos previs a la convocatòria de les eleccions (art. 72.2.b ET).
   - Variacions en la plantilla:
     1. Augment: eleccions parcials o, si s'arriba a 50 o més treballadors, eleccions totals o conversió DP en membres del comitè i eleccions parcials.
     2. Disminució: si disminució significativa de la plantilla, no variació, llevat que es prevegen fer els ajustos que siguen necessaris per conveni o per pacte entre empresari i treballadors.
   - Transmissió d'empresa: si el centre transmès conserva l'autonomia, es mantenen els representants. Però si no la conserva, els representants perden la condició.

4. Exemples del còmput de treballadors amb contracte de duració determinada:

I. El centre de treball A disposa de:

1) 50 treballadors fixos.
2) 25 treballadors contractats per dos anys.
3) 25 treballadors contractats per 6 mesos que han treballat, en còmput global, 6000 dies naturals en els 12 mesos anteriors a la convocatòria d'eleccions.

Quants representants li corresponen a aquest centre de treball?

50 + 25 = 75

6000/200=30

30 és superior a 25, per la qual cosa s'agafa el 25

75 + 25 =100

Solució: a 100 treballadors, li corresponen 5 membres del comitè.

LA REPRESENTACIÓ UNITÀRIA

II. El centre de treball B disposa de:

1) 42 treballadors fixos.
2) 10 treballadors contractats per 4 mesos que han treballat, en còmput global, 1000 dies naturals en els 12 mesos anteriors a la convocatòria d'eleccions.

Quants representants li corresponen a aquest centre de treball?

42

1000/200= 5

42+5= 47

Solució: a 47 treballadors li corresponen tres delegats de personal.

LA REPRESENTACIÓ SINDICAL

Representació sindical

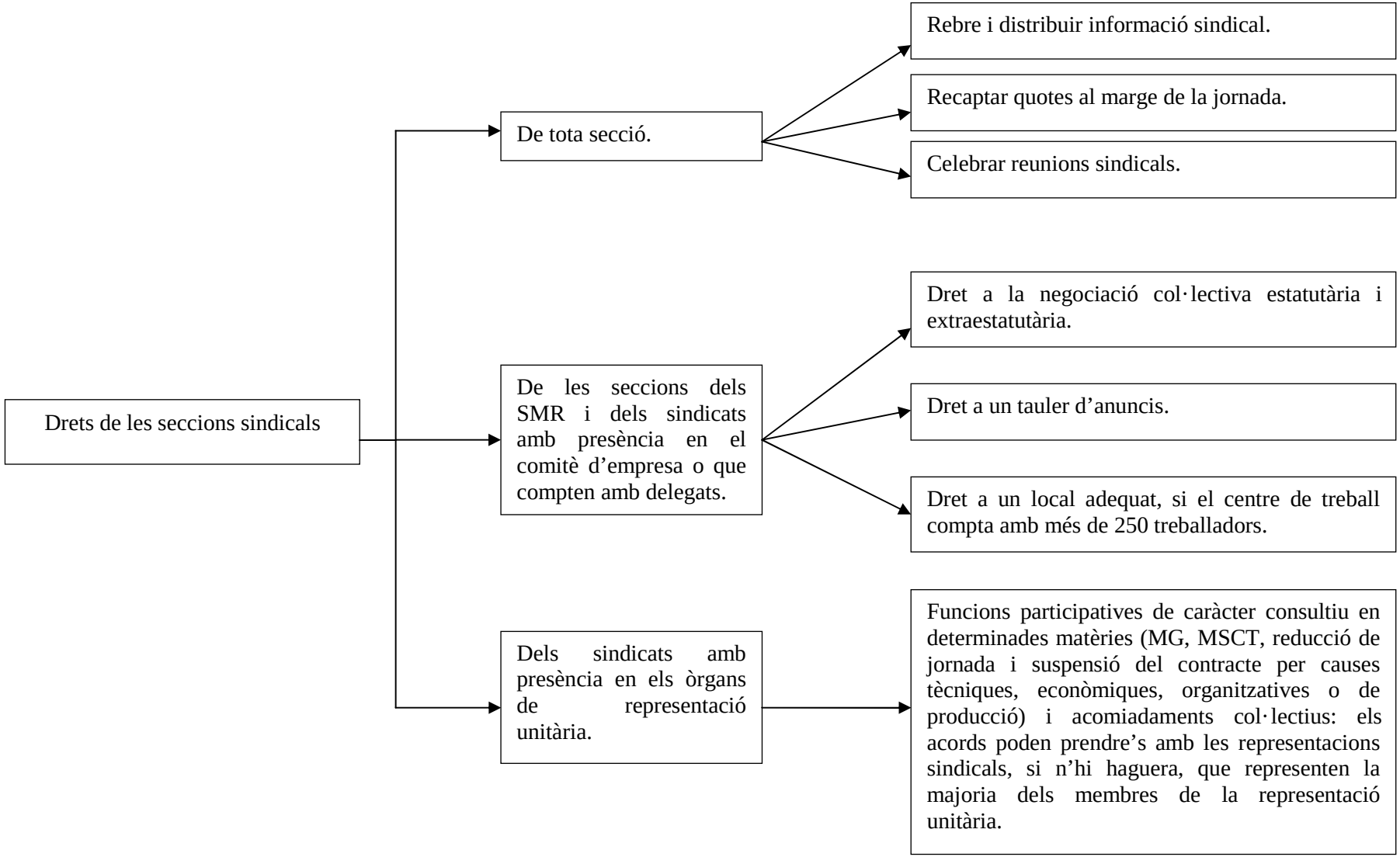
Representa els treballadors afiliats al sindicat actuant a l'empresa o centre de treball.

- Seccions sindicals
- Delegats sindicals

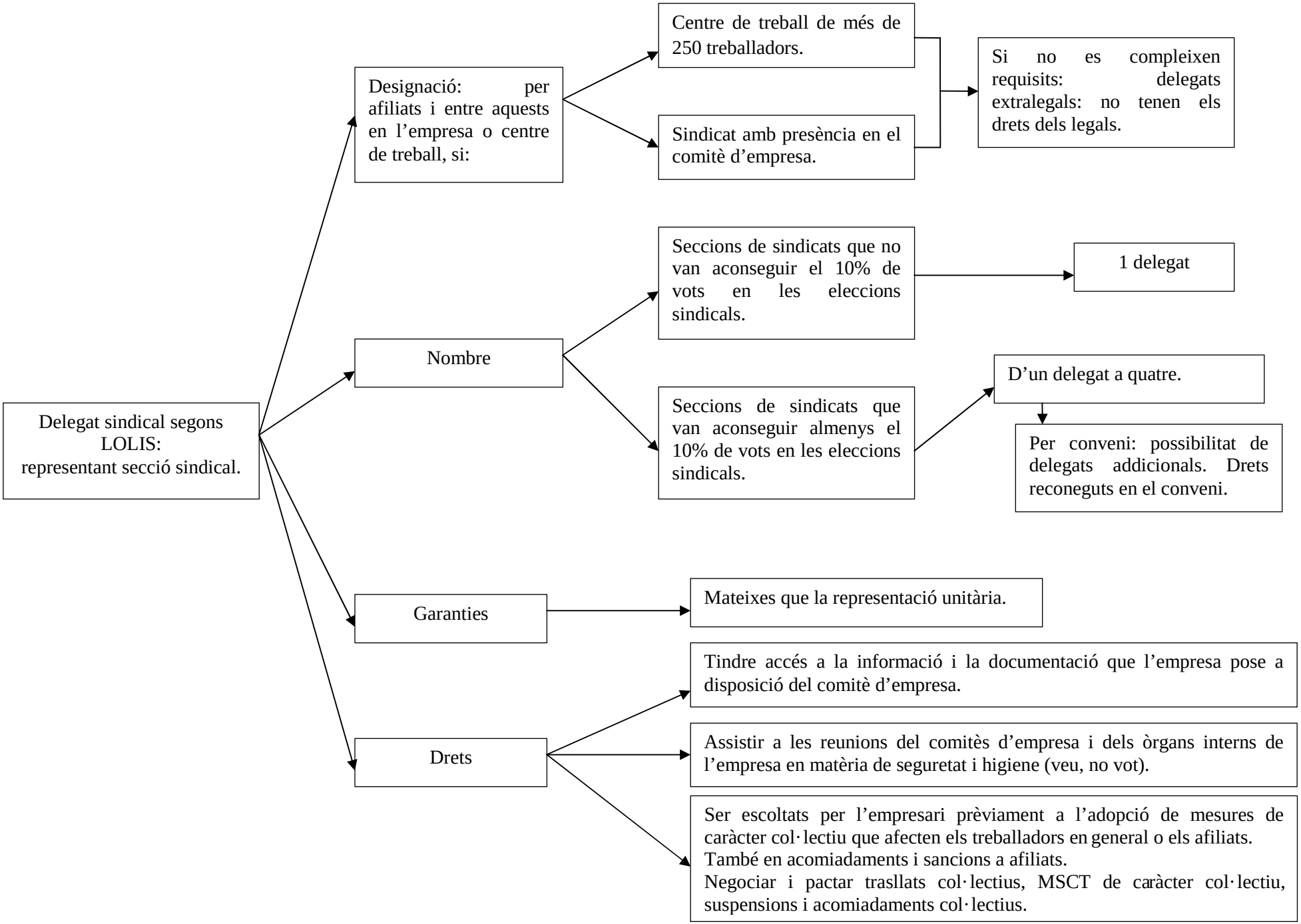
Drets dels afiliats a un sindicat

- Constituir seccions sindicals en l'àmbit de l'empresa o del centre de treball i celebrar reunions (prèvia notificació a l'empresari), recaptar quotes i rebre i distribuir informació sindical (les tres últimes accions fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa).
- Altres drets:
  *Els càrrecs electes a nivell provincial, autonòmic o estatal d'SMR: permisos no retribuïts, excedència forçosa i accés al centre de treball prèvia comunicació a l'empresari.
  *El representants sindicals en comissions negociadores de convenis: permisos retribuïts necessaris.

LA REPRESENTACIÓ SINDICAL



LA REPRESENTACIÓ SINDICAL



DRETS DE REUNIÓ

Dret de reunió sindical (art. 8.1.b LOLIS)	Dret de reunió en assemblea (art. 77 a 80 ET)
La llibertat sindical individual positiva es desglossa en una llibertat de constitució, una llibertat d'afiliació i una llibertat d'acció. La llibertat d'acció inclou, entre d'altres, el dret de reunió dels sindicats a exercir en l'empresa o centre de treball. Art. 8.1.b LOLIS: "Els treballadors afiliats a un sindicat podran celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresari, fora de les hores de treball, en el centre de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa". Característiques: ➢ Titulars: els treballadors afiliats al sindicat. ➢ Temps: fora de les hores de treball, i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa. ➢ Lloc: en el centre de treball. ➢ No consentiment empresarial, però sí notificació prèvia.	Característiques: ➢ Titulars: tots els treballadors de la plantilla. ➢ Temps: fora de les hores de treball, tret d'acord amb l'empresari. ➢ Lloc: en el centre de treball, sempre que les seues condicions permeten la reunió. ➢ Convocatòria: representació unitària o treballadors directament amb quòrum del 33%. Comunicació a l'empresari amb 48 hores d'antelació. Si l'empresari impedeix la reunió: infracció molt greu. ➢ Després d'una reunió han de passar dos mesos per a celebrar-ne una altra. Excepció: reunions informatives sobre convenis. ➢ Acords: meitat més un dels treballadors. ➢ Matèries que cal negociar: limitades: revocació representants, per exemple. No poden invadir competències dels representants legals.

QÜESTIONARI DE COMPRENSIÓ

1.- Per què s'afirma que en el nostre ordenament jurídic hi ha un "doble canal representatiu" dels interessos dels treballadors en l'empresa?

2.- Què és la representació unitària i quins òrgans poden integrar-la?

3.- Quan s'ha de constituir en un centre de treball delegats de personal i quan un comitè d'empresa?

4.- Què és el comitè d'empresa conjunt i quan pot constituir-se?

5.- Què és el comitè intercentres?

6.- Com afecta al nombre de representants triats els increments de la plantilla del centre de treball? I les disminucions?

7.- Quant dura el mandat dels membres de la representació unitària? Quines causes poden determinar-ne l'extinció?

8.- Quins drets ostenten els òrgans de representació unitària?

9.- Quines garanties tenen atribuïdes per la llei els membres de la representació unitària?

10.- Quines facilitats reconeix l'estatut dels treballadors als membres de la representació dels treballadors per a l'exercici de les seues funcions?

11.- Què és una secció sindical, qui pot constituir-la i quins drets tenen reconeguts en la llei?

12.- Quins drets específics tenen les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels sindicats amb presència en l'òrgan de representació unitària?

13.- Què són els delegats sindicals, qui els designa i quins requisits existeixen per la designació?

14.- Quins drets reconeix la LOLIS als delegats sindicals?

15.- En què consisteix el dret de reunió o assemblea? Qui i com pot convocar una assemblea? Qui l'ha de presidir? On i en quin moment es pot exercitar el dret de reunió o assemblea?

CASOS PRÀCTICS

1. L’empresa Fustes Jaén, SA té una plantilla actual de tres treballadors fixos amb una antiguitat superior a un any i tres treballadors contractats per a la realització d’una obra determinada. Els treballadors acorden per majoria convocar eleccions sindicals, i fan la comunicació corresponent a l’empresa. La duració dels contractes d’obra fins a la data de la comunicació de la promoció de les eleccions sindicals és de 280, 230 i 90 dies, respectivament.

L’empresa estima que no és possible la celebració d’eleccions ja que no s’arriba al nombre mínim imprescindible per a poder constituir l’òrgan de representació dels treballadors. Al·lega que només dos dels contractats per obra determinada han treballat prou dies (200 dies o més). Afegeix que la regla de l’article 72.2.b) ET s’aplicaria a cadascun dels treballadors contractats de forma temporal i creu necessari que cadascun d’ells invidualment haja treballat 200 dies l’any anterior perquè es consideren com a treballadors fixos de plantilla.

Qüestions:

a) És correcte el criteri de l’empresa?
b) Quina seria la solució?

2. L’empresa Arcadia, SL té una plantilla de 28 treballadors fixos, tots ells amb una antiguitat superior a sis mesos i 2 treballadors contractats per a la realització d’una obra determinada, que sumen 600 dies treballats.

La mesa electoral fixa en 3 el nombre de delegats de personal a triar. Entén que per aplicació de l’article 72.2.b) ET, els dos treballadors temporals han de computar-se com tres treballadors fixos (600/200=3) i per tant, el nombre de treballadors que s’ha de considerar és de 31 (28 fixos + 3 temporals). L’empresa impugna la decisió per estimar que el nombre de treballadors que presten serveis en el moment de la convocatòria és de 30.

Qüestions:

a) És correcte el criteri de l’empresa?
b) Feu els càlculs oportuns.

BIBLIOGRAFIA RELACIONADA

BALLESTER PASTOR, I.: “La representación de los trabajadores en la empresa: la representación unitaria”, en AA.VV.: *Manual de derecho sindical* (coord. José Ignacio García Ninet), Madrid (Atelier), 2003, pàg. 187-230.

BRIONES GONZÁLEZ, C.: “La duración del mandato representativo de los representantes del personal en los órganos de representación unitaria en la empresa”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 1992, pàg. 397-413.

BRIONES GONZÁLEZ, C.: “Procedimiento electoral en las elecciones para los órganos de representación unitaria personal en la empresa (I y II)”, en *Actualidad laboral*, núm. 2, 1991, pàg. 361-377.

CASAS BAAMONDE, Mª E.: “Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y negociación colectiva”, en *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 13, 1983, pàg. 15-62.

NAVARRO NIETO, F.: “La sindicalización de la representación unitaria y su reflejo jurídico en la jurisprudencia”, en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 1, 1998, pàg. 458-476.

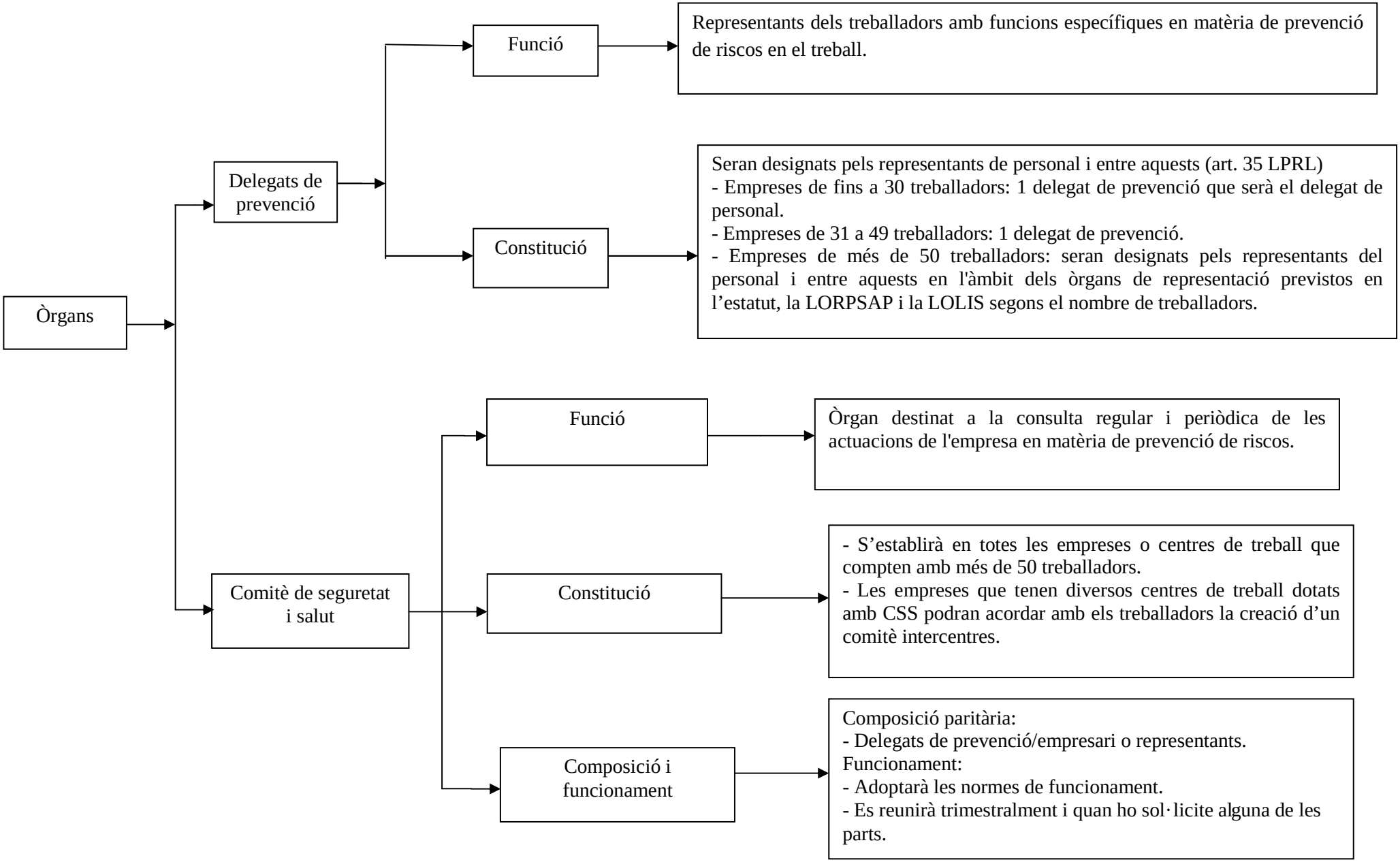
SALA FRANCO, T.: *Derecho Sindical*, València (Tirant lo Blanc), 2013.

SALCEDO BELTRÁN, Mª. del Carmen.: “Sucesión empresarial y mantenimiento de la representación unitaria”, en AA.VV.: *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales* (coord. Josefa Romero Ródenas), Albacete (Bomarzo), 2006, pàg. 287-299.

SOLÀ I MONELLS, X.: “La adecuación de los órganos de representación unitaria y sindical a los incrementos y disminuciones de plantilla”, en AA.VV.: *Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores: viejas y nuevas formas institucionales. XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Salamanca, 18 y 19 de mayo de 2006, 2007, pàg. 627-648.

REPRESENTACIÓ I PARTICIPACIÓ DELS TREBALLADORS EN L'EMPRESA (II)

LA REPRESENTACIÓ ESPECIALITZADA EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS



FUNCIONS I COMPETÈNCIES DELS DELEGATS DE PREVENCIÓ I DEL COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

	Competències	**Funcions**
Delegats de prevenció	- Col·laborar amb la direcció de l'empresa en la millora de l'acció preventiva. - Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals. - Ser consultats per l'empresari, amb caràcter previ a l'execució, sobre les decisions a què es refereix l'article 33 LPRL. - Exercir una labor de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals. - Exercir les competències pròpies del comitè de seguretat i salut quan aquest no puga constituir-se per no aconseguir el nombre mínim de treballadors establit.	- Acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball i els inspectors de treball i seguretat social. - Tenir accés a la informació relativa a les condicions de treball necessàries per a l'exercici de les funcions. - Ser informats per l'empresari sobre els danys produïts en la salut dels treballadors. - Rebre de l'empresari informació de les persones o òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció en l'empresa. - Visitar els llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball - Recaptar de l'empresari l'adopció de mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut. - Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors l'adopció de l'acord de paralització d'activitats.
Comitè de seguretat i salut	- Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i els programes de prevenció de riscos de l'empresa. - Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos, i proposar a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències que hi haja.	- Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball. - Conèixer els documents relatius a les condicions de treball que siguen necessaris per al compliment de les funcions. - Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut dels treballadors per a valorar les causes i proposar les mesures preventives oportunes. - Conèixer i informar la memòria i la programació anual de serveis de prevenció.

ELS ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ DELS FUNCIONARIS EN LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

	Àmbit	**Nombre**	**Funcionament**
Delegats de personal	Unitats electorals el nombre de funcionaris de les quals siga igual o superior a 6 i inferior a 50.	- Fins a 30 funcionaris: 1. - De 31 a 49 funcionaris: 3.	Mancomunadament (quan siguen 3 delegats de personal).
Juntes de personal	Unitats electorals que compten amb un cens mínim de 50 funcionaris.	- De 50 a 100 funcionaris: 5. - De 101 a 250 funcionaris: 9. - De 251 a 500 funcionaris: 13. - De 501 a 750 funcionaris: 17. - De 751 a 1.000 funcionaris: 21. - De 1001 endavant: dos per cada 1000 o fracció, amb el màxim de 75.	Triaran entre els membres un president i un secretari. Elaboraran el reglament de procediment.

FUNCIONS I GARANTIES DELS ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ DELS FUNCIONARIS EN LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

Òrgans de representació dels funcionaris

Funcions (art. 40 EBEP)

a) Rebre informació sobre la política de personal, i també sobre les dades referents a l'evolució de les retribucions, evolució probable de l'ocupació en l'àmbit corresponent i programes de millora del rendiment.
b) Emetre informe, a sol·licitud de l'administració pública corresponent, sobre el trasllat total o parcial de les instal·lacions i la implantació o revisió dels sistemes d'organització i mètodes de treball.
c) Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.
d) Tenir coneixement i ser sentits en l'establiment de la jornada laboral i horari de treball, i també en el règim de vacances i permisos.
e) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, seguretat social i ocupació i exercir, si escau, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.
f) Col·laborar amb l'administració corresponent per aconseguir l'establiment de totes les mesures que procuren el manteniment i l'increment de la productivitat.

Garanties (art. 41 EBEP)

a) L'accés i lliure circulació per les dependències de la unitat electoral.
b) La distribució lliure de les publicacions referides a qüestions professionals i sindicals.
c) L'audiència en els expedients disciplinaris als que pogueren ser sotmesos els membres durant el temps del mandat i durant l'any immediatament posterior, sense perjudici de l'audiència a l'interessat regulada en el procediment sancionador.
d) Un crèdit d'hores mensuals dins de la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu.
e) No ser traslladats ni sancionats per causes relacionades amb l'exercici del mandat representatiu, ni durant la vigència, ni l'any següent a l'extinció, llevat de l'extinció que tinga lloc per revocació o dimissió.
f) No podran ser discriminats en la formació ni en la promoció econòmica o professional per raó de l'acompliment de la funció representativa.
g) Observaran sigil professional en tot el que fa referència als assumptes en què l'administració assenyale expressament el caràcter reservat, inclòs després d'expirar el mandat.

INFORMACIÓ I CONSULTA EN LES EMPRESES I GRUPS DE DIMENSIÓ COMUNITÀRIA

En les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària hi ha la possibilitat de crear comitès d'empresa europeus o establir procediments d'informació i consulta als treballadors sobre qüestions transnacionals que puguen afectar considerablement els interessos.

Àmbit d'aplicació	
Empreses de dimensió comunitària i grups d'empreses de dimensió comunitària, públics o privats i de qualsevol branca o sector d'activitat.	Empreses de dimensió comunitària: aquelles en les quals concórreguen simultàniament els requisits següents: - Donen treball a 1000 treballadors o més en el conjunt dels estats membres. - Donen treball, almenys, en dos estats membres diferents, a 150 treballadors o a més en cadascun d'aquests.
	Grups d'empreses de dimensió comunitària: aquells en els quals concórreguen els requisits següents: - Que donen treball a 1000 treballadors o més en el conjunt dels estats membres. - Que, almenys, dues empreses del grup es troben en estats membres diferents. - Que, almenys, una empresa del grup done treball a 150 treballadors o a més en un estat membre i que, almenys, una altra de les empreses del grup done treball a 150 treballadors o a més en un altre estat membre.
Les competències dels comitès d'empresa europeus i l'abast dels procediments alternatius d'informació i consulta.	Empreses de dimensió comunitària: a tots els centres de treball de l'empresa situats en els estats membres.
	Grups d'empresa de dimensió comunitària: a totes les empreses del grup situades en els estats membres.

PROCEDIMENT PER A LA CONSTITUCIÓ DEL COMITÈ D'EMPRESA EUROPEU O PER A L'ESTABLIMENT D'UN PROCEDIMENT D'INFORMACIÓ I CONSULTA

1. Inici: per la direcció central.

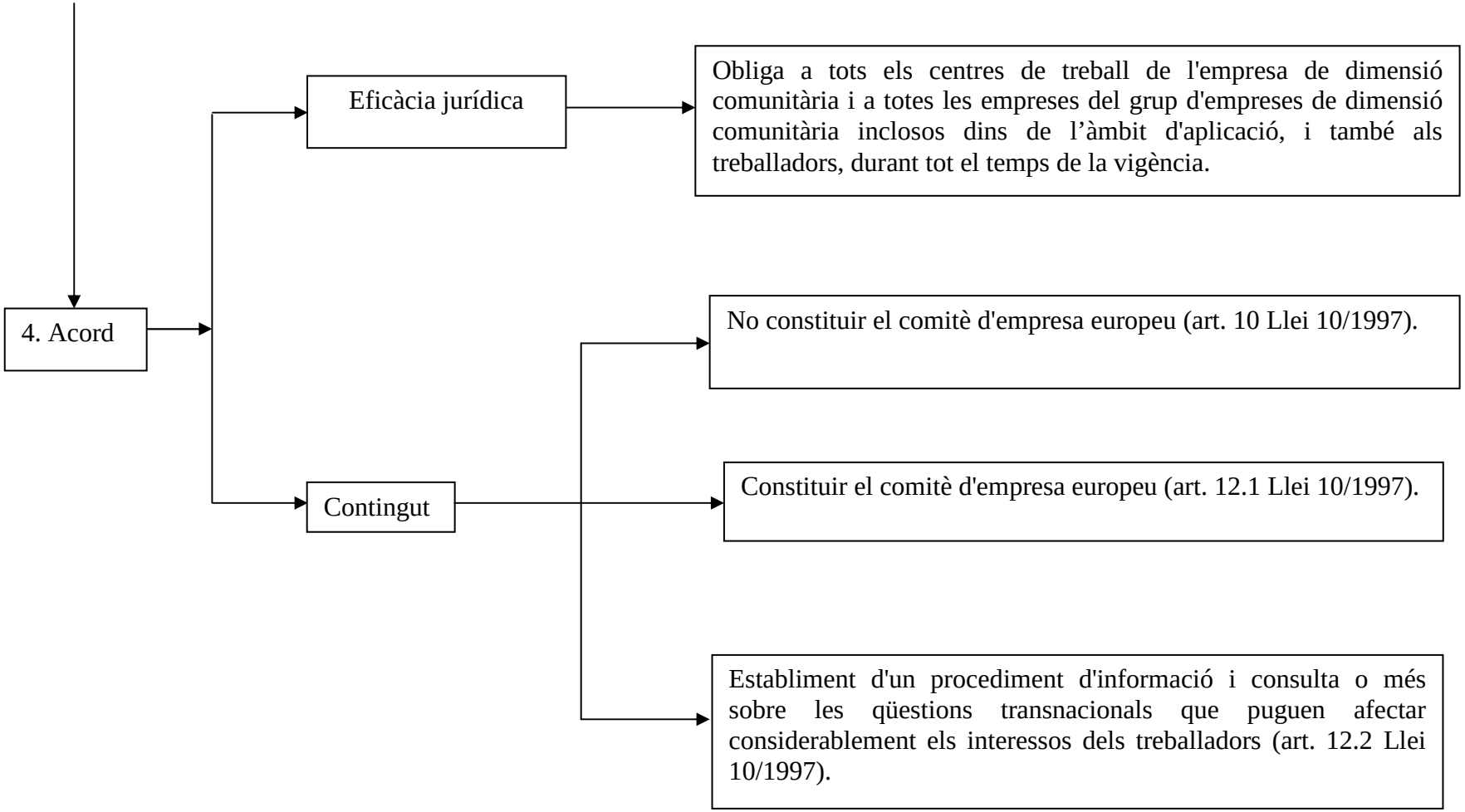
- A instàncies dels treballadors: mitjançant petició escrita d'un mínim de 100 treballadors o dels representants, que pertanguen a dos centres de treball, almenys, o a empreses del grup situades en estats membres diferents.
- Per iniciativa pròpia de la direcció central.

2. Es dirigirà a les direccions dels estats membres, perquè comencen el procediment d'elecció o designació dels membres de la comissió negociadora.

3. Comissió negociadora

- Composició: per a cada estat membre hi haurà un membre per cada grup de treballadors empleats en aquest estat que supose el 10% del nombre de treballadors empleats en el conjunt dels estats membres, o una fracció d'aquest percentatge.
- Funcions: li correspon negociar amb la direcció central la constitució d'un o de diversos comitès d'empresa europeus o l'establiment d'un o de diversos procediments alternatius d'informació i consulta.
- Funcionament:
  - Adoptarà els acords per majoria dels membres.
  - Tindrà dret a reunir-se, abans i després de cada reunió, amb la direcció central, sense la presència d'aquesta.
  - Podrà demanar que li assistisquen experts per aquesta elegits.
  - Les despeses derivades del funcionament de la comissió negociadora seran sufragades per la direcció central.

PROCEDIMENT PER A LA CONSTITUCIÓ DEL COMITÈ D'EMPRESA EUROPEU O PER A L'ESTABLIMENT D'UN PROCEDIMENT D'INFORMACIÓ I CONSULTA



EL DRET DE REUNIÓ

Dret de reunió (art. 77 a 80 ET)

- **Lloc (art. 78 ET)**
  - L'empresari haurà de facilitar el centre de treball, excepte en els casos següents:
    a) Si no es compleixen les disposicions per a l'exercici del dret de reunió.
    b) Si hagueren transcorregut menys de dos mesos des de l'última reunió celebrada.
    c) Si encara no s'haguera rescabalat o afermat el rescabalament pels danys produïts en alteracions ocorregudes en alguna reunió anterior.
    d) Tancament legal de l'empresa.
- **Moment de la reunió (art. 78 ET)**
  - Fora de les hores de treball, tret de pacte amb l'empresari.
- **Exercici del dret de reunió**
  - Convocatòria (art. 77 ET):
    - Delegats de personal.
    - Comitè d'empresa o centre de treball.
    - Un nombre de treballadors no inferior al 33% de la plantilla

    Es comunicarà a l'empresari amb 48 hores d'antelació, com a mínim. L'empresari haurà de justificar-ne la recepció (art. 79 ET).
  - Contingut: només podran tractar-s'hi assumptes que figuren prèviament inclosos en l'ordre del dia (art. 77 ET).
  - Desenvolupament:
    - Presidència: per la representació unitària (art. 77 ET).
    - Votacions: per l'adopció d'acords que afecten el conjunt dels treballadors, es requerirà el vot favorable personal, lliure, directe i secret, inclòs el vot per correu, de la meitat més un dels treballadors de l'empresa o centre de treball (art. 80 ET).

QÜESTIONARI DE COMPRENSIÓ

1.- Què són els delegats de prevenció?

2.- Quines funcions tenen els delegats de prevenció?

3.- Què és la comissió de seguretat i salut en el treball?

4.- Quines funcions li correspon exercir a la comissió de seguretat i salut en el treball?

5.- En relació als òrgans de representació dels funcionaris en les administracions públiques, en quin àmbit actuen els delegats de personal?

6.- En relació als òrgans de representació dels funcionaris en les administracions publiques, en quin àmbit actuen les juntes de personal?

7.- Enumereu tres funcions que s'atribuïsquen per norma als òrgans de representació dels funcionaris en les administracions públiques.

8.- Enumereu i expliqueu les diferents garanties de què gaudeixen els òrgans de representació dels funcionaris en l'exercici de les funcions.

9.- Pel que fa al dret d'informació i consulta dels treballadors en empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària, quan es pot dir que una empresa o un grup d'empreses té una dimensió comunitària?

10.- Quin és l'àmbit d'actuació del comitè d'empresa europeu?

11.- Qui forma part de la comissió negociadora del comitè d'empresa europeu?

12.- Expliqueu quin és el possible contingut de l'acord de la comissió negociadora del comitè d'empresa europeu.

13.- El dret de reunió pot exercir-se en l'empresa?

14.- Pot l'empresari negar-se al fet que el dret de reunió s'exercisca en les instal·lacions de l'empresa?

15.- Si la resposta anterior és afirmativa, en quins casos?

CASOS PRÀCTICS

1. En l'empresa "Grues El Seriós", set dels setanta-dos treballadors no estan d'acord amb la decisió de l'empresari (adoptada segons l'article 34.2 ET, paràgraf segon) d'ampliar la jornada de treball durant el pròxim mes en una hora diària. Per aquest motiu, plantegen la possibilitat de convocar els companys en assemblea en els termes establits en l'article 77 ET i discutir la pertinència d'aquesta ordre empresarial.

Qüestions:

a) Segons l'estatut dels treballadors, quins treballadors estan legitimats per a convocar una assemblea?

b) En el concret cas que es planteja, els set treballadors descontents poden convocar els companys en assemblea?

2. En el restaurant "La Guatlla" s'està negociant el primer conveni col·lectiu d'empresa. Els delegats de personal, davant de la paralització de les negociacions, han convocat els treballadors de l'empresa a una assemblea per a discutir la possibilitat de fer una vaga, com van convenir en l'assemblea anterior feta el mes passat. Després de comunicar a Robert, gerent de l'establiment, la convocatòria de la reunió per a aquesta vesprada, el gerent els remet un escrit en el qual els denegava l'ús del magatzem com a lloc de reunió, i hi argumentava que encara no havien transcorregut més de dos mesos des de l'última reunió celebrada i que, a més, se li hauria d'haver comunicat amb, almenys, 48 hores d'antelació.

Qüestions:

a) La falta de comunicació a Robert de l'assemblea en temps és motiu suficient per a denegar l'ús del magatzem?

b) D'altra banda, la circumstància que no hagen transcorregut més de dos mesos des de l'última assemblea és motiu suficient per a denegar l'ús del magatzem?

BIBLIOGRAFIA RELACIONADA

BARREIRO GONZÁLEZ, G.: “Notas sobre el tiempo de inactividad de los delegados de prevención con motivo de su función representativa y de su adecuada formación”, en *Actum Social*, núm. 9, 2007, pàg. 30-33.

CAMPS RUIZ, L. M.: “La participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales”, València (Tirant lo Blanc), 2010.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.: “Límites constitucionales al derecho de reunión y asamblea”, en *Temas Laborales*, núm. 72, pàg. 195-204.

GÓMEZ GORDILLO, R.: “El comité de empresa europeo”, Madrid (Consejo Económico y Social), 2003.

MORENO CÁLIZ, S.: “Los derechos colectivos de los funcionarios públicos”, en AA.VV.: *Manual de Derecho Sindical* (Dir. José Ignacio García Ninet), Barcelona (Atelier), 2011.

OLMO GASCÓN, A.M.: “Constitución de un comité de empresa europeo en franquicias de dimensión comunitaria”, en AA.VV.: *La dimensión europea y trasnacional de la autonomía colectiva*, Albacete (Bomarzo), 2003.

LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

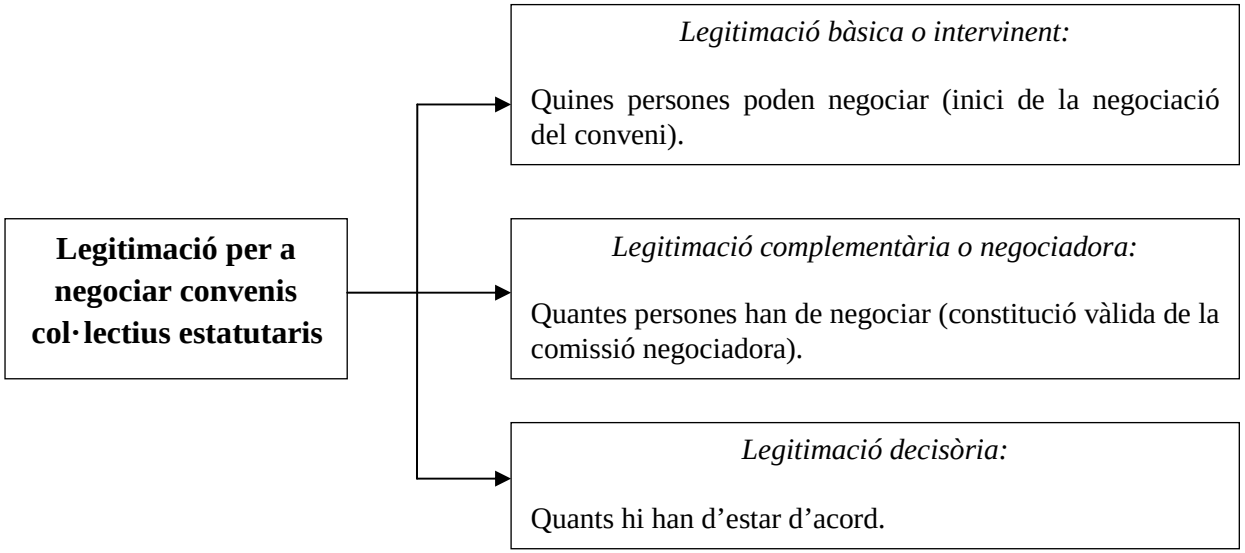
CONVENIS COL·LECTIUS I ACORDS D'EMPRESA

Conveni col·lectiu estatutari	***Conveni col·lectiu extraestatutari***
1) Fonament: Títol III ET. **2) Eficàcia jurídica normativa:** ➢ Crea normes de dret objectiu. ➢ Aplicació automàtica (sense necessitat d'incorporació al contracte individual) i imperativa a les relacions individuals (són nul·les les clàusules que fixen condicions inferiors o contràries a les del conveni). ➢ Subjectes al principi de publicitat (publicació en BOE i diari oficial de les comunitats i províncies). ➢ En cas de successió de convenis, regeix el principi d'ordre normatiu (la norma posterior del mateix rang o d'un rang superior deroga l'anterior). ✓ Manteniment de les condicions anteriors per mitjà de la clàusula de garantia *ad personam*. ➢ Les responsabilitats pel seu incompliment són equivalents a les que sorgisquen per l'incompliment d'una norma estatal (responsabilitat contractual, administrativa i penal). ➢ Les sentències que vulneren el que preveuen aquests convenis poden ser impugnades en cassació o en suplicació per infracció de llei. **3) Eficàcia personal general (o *erga omnes*):** ➢ Obliguen tots els empresaris i treballadors inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seua vigència.	**1) Fonament:** art. 37.1 CE. **2) Eficàcia jurídica contractual:** ➢ No crea normes de dret objectiu, sinó drets i obligacions entre les parts contractants. ➢ No aplicació automàtica (les seues clàusules han d'incorporar-se als contractes de treball individuals) ni imperativa (que allò que s'ha disposat en un contracte individual pot modificar el que disposa el conveni, ja que es tracta de dos actes amb el mateix valor). ➢ No regeix el principi de publicitat. No obstant això, de fet, es publiquen. ➢ En cas de successió de convenis, no regeix el principi d'ordre normatiu. ➢ El seu incompliment no genera responsabilitats administratives ni penals. ➢ Les sentències que vulneren el que preveuen aquests convenis no poden ser impugnades en cassació o en suplicació per infracció de llei. **3) Eficàcia personal limitada:** ➢ Només obliga els treballadors i empresaris representats per les parts contractants (firmants). ➢ Posteriorment, poden adherir-s'hi treballadors i empresaris no firmants.

CONVENIS COL·LECTIUS I ACORDS D'EMPRESA

Acords d'empresa	
Concepte	Acords que firmen la representació dels treballadors (legal o sindical) amb l'empresari, que naixen d'un procés de negociació col·lectiva i que s'ocupen de determinats aspectes de les relacions de treball en l'empresa. Es tracta d'un tipus de negociació col·lectiva estatutària no sotmesa als requisits del títol III ET. Hi ha un cert debat sobre la seua naturalesa jurídica, que, per a la majoria de la doctrina, és normativa.
Classes	➢ **Acords de suplència o substitutoris de la negociació col·lectiva estatutària:** regulen determinades condicions de treball que no es troben establides en el conveni o per inexistència d'aquest. La seua finalitat és clarament supletòria de la negociació col·lectiva estatutària en els temes que el mateix estatut enumera, la qual cosa significa que serà possible acord o pacte d'empresa tant en el cas que no hi haja conveni estatutari com en el cas que, encara que n'hi haja, no regule aquesta matèria concreta. Exemples: ✓ Art. 22.1 ET sobre sistema de classificació professional. ✓ Art. 34.2 ET sobre la distribució irregular de la jornada. ➢ **Acords de desvinculació (o modificatius de conveni):** l'acord d'empresa modifica el que estableix el conveni col·lectiu: ✓ Art. 41 ET i art. 82.3 ET: es permet la modificació de determinades condicions de treball del conveni que és d'aplicació (jornada de treball, horari i distribució del temps de treball, règim de treball a torns, sistema de remuneració i quantia salarial, sistema de treball i rendiment, funcions i millores voluntàries de la seguretat social) per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors i sempre que hi concórreguen raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. ➢ **Acords d'alternança (o alternatius al conveni)**: es produeixen en aquells casos en què s'encomana l'ordenació d'una determinada matèria indistintament al conveni o a l'acord d'empresa. Només hi ha un supòsit: art. 31.1 ET: la paga extra anual pot fixar-se per conveni o per acord d'empresa.

LEGITIMACIÓ PER A NEGOCIAR CONVENIS COL·LECTIUS



LEGITIMACIÓ PER A NEGOCIAR CONVENIS COL·LECTIUS

	LEGITIMACIÓ BÀSICA O INTERVINENT **Per a poder intervenir en la negociació**	**LEGITIMACIÓ COMPLEMENTÀRIA O NEGOCIADORA** **Per a constituir vàlidament la comissió negociadora**	**LEGITIMACIÓ DECISÒRIA** **Per a adoptar acords en comissió negociadora**
CONVENI D'EMPRESA O D'ÀMBIT INFERIOR	* PER PART DE L'EMPRESA: - L'empresari o els representants (art. 88.1 ET). * PER PART DELS TREBALLADORS (art. 87.1 ET): - Representació unitària (comitè d'empresa, delegats de personal). - També poden negociar les representacions sindicals amb presència en el comitè, sempre que hi sumen la majoria de membres. - Una representació o l'altra. No les dos. Preferència de les seccions sindicals quan ho acorden.	Igual que la bàsica.	- Art. 89.3 ET. * L'adopció d'acords exigeix el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dos representacions. * No és majoria dels membres de la comissió, sinó majoria de les parts negociadores. Es pondera el vot dels integrants de la comissió d'acord amb la representativitat de les respectives organitzacions.
CONVENI SUPRAEMPRESARIAL	* PER PART DE LES EMPRESES (art. 87.3 i 87.4 ET): -Associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni compten amb el 10% d'empresaris, sempre que aquests donen ocupació al 10% dels treballadors afectats. -Associacions empresarials que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni integren empreses que donen ocupació al 15% de treballadors afectats (no s'exigeix percentatge d'empresaris afectats). En els convenis d'àmbit estatal, també estan legitimades les associacions empresarials de comunitats autònomes que tinguen el 15% d'empresaris i que donen ocupació al 15% de treballadors. * PER PART DELS TREBALLADORS (art. 87.2 ET). Només els sindicats: -Més representatius a nivell estatal, en qualsevol àmbit. -Més representatius de comunitats autònomes en un àmbit que no excedisca de la comunitat autònoma. -Més representatius per irradiació: només dins de l'àmbit geogràfic i funcional del sindicat que es tracte. -Simplement representatius: els que en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni compten amb un mínim del 10% de membres de comitè d'empresa o delegats personal. -Si es tracta d'un conveni d'àmbit estatal, també estan legitimats els sindicats més representatius de les comunitats autònomes	*La legitimació bàsica no és proi per si sola per a poder negociar un conveni. L'article 88.1 ET exigeix una legitimació complementària. Poden negociar els sindicats i associacions empresarials que, per si mateixos o conjuntament amb altres, representen, com a mínim: -Els sindicats: a la majoria absoluta dels membres de comitès d'empresa i delegats personal afectats pel conveni. -Les associacions empresarials: a empresaris que ocupen a la majoria absoluta dels treballadors afectats pel conveni (i, segons TS, a la majoria d'empresaris). *La exclusió d'algun sindicat o associació empresarial que tinga legitimació bàsica: conveni nul. *Els legitimats per a negociar designen els components de la mesa negociadora en proporció a la representativitat ostentada pels sindicats i associacions empresarials intervinents. -Nombre de membres de la comissió: a) conveni empresarial o menor: 13 per cadascuna de les parts. b) conveni supraempresarial: 15 per cadascuna de les parts.	

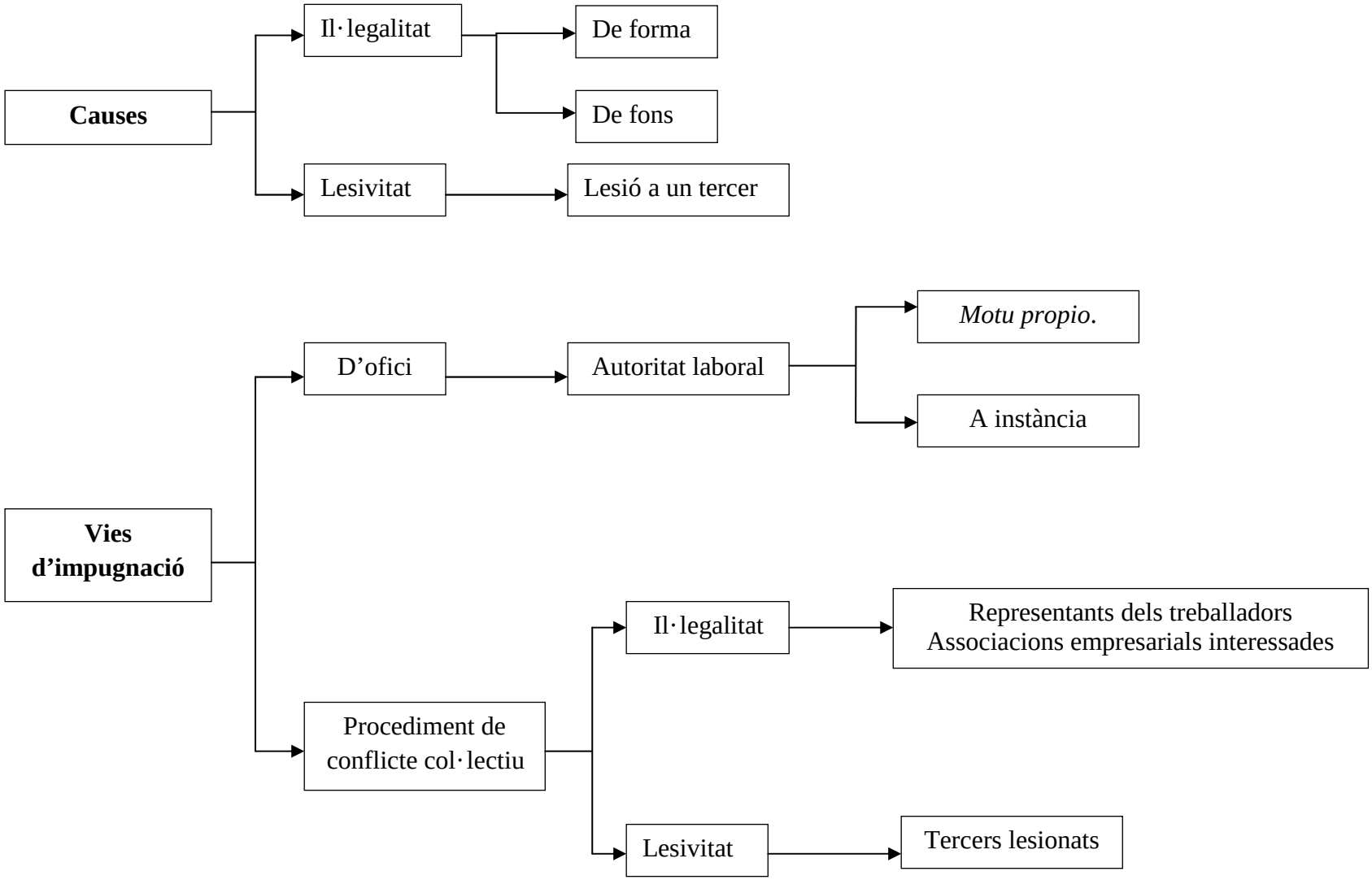
PROCEDIMENT PER A NEGOCIAR CONVENIS COL·LECTIUS

Promoció de la negociació (art. 89.1 ET)	Constitució de la comissió negociadora (art. 89.2 ET)	Negociació (art. 89.1 ET)	Adopció d'acords	Registre i publicació

PROCEDIMENT PER A NEGOCIAR CONVENIS COL·LECTIUS

Comunicació per escrit a l'altra part. En l'escrit ha de constar: -La legitimació que es posseeix (que ha de ser la bàsica i la complementària). -L'àmbit del conveni. -Les matèries a negociar (taula reivindicativa). Ha d'enviar-se còpia de la comunicació a l'autoritat laboral que corresponga d'acord amb l'àmbit del conveni. Només a l'efecte de registre.	Ha de constituir-se en el termini d'un mes des que es rep la proposta de negociació. S'estableix el calendari de negociació. Es respon a la proposta de negociació (a la taula reivindicativa).	Obligació de negociar (no cap la negativa, llevat de causa legal o convencionalment establida o quan es tracte de revisar un conveni en vigor). -Si no es negocia, cal plantejar un conflicte col·lectiu, acudir a la modalitat processal de tutela de drets fonamentals o declarar una vaga. Obligació de negociar de bona fe. -Si no es negocia, cal plantejar un conflicte col·lectiu, acudir a la modalitat processal de tutela de drets fonamentals o declarar una vaga, imposar una sanció administrativa a l'empresari o exigir responsabilitat penal (art. 315 CP). No hi ha obligació d'arribar a un acord. -Si es trenquen les negociacions, cal plantejar un conflicte col·lectiu, acudir a la conciliació, mediació o arbitratge o declarar una vaga.	L'adopció d'acords exigeix el vot favorable de la majoria de les dues representacions. En cas de discrepàncies, les parts poden acordar la intervenció d'un mediador designat per aquestes. L'aprovació del conveni requereix un acord sobre la totalitat.	El conveni ha de presentar-se (15 dies des de la firma) davant de l'autoritat laboral corresponent segons l'àmbit per a ser registrat i publicat. L'autoritat laboral ha de publicar el conveni en el diari oficial corresponent segons l'àmbit del conveni. Pot no publicar-lo provisionalment si creu que el conveni vulnera la legalitat o lesiona els interessos de tercers.

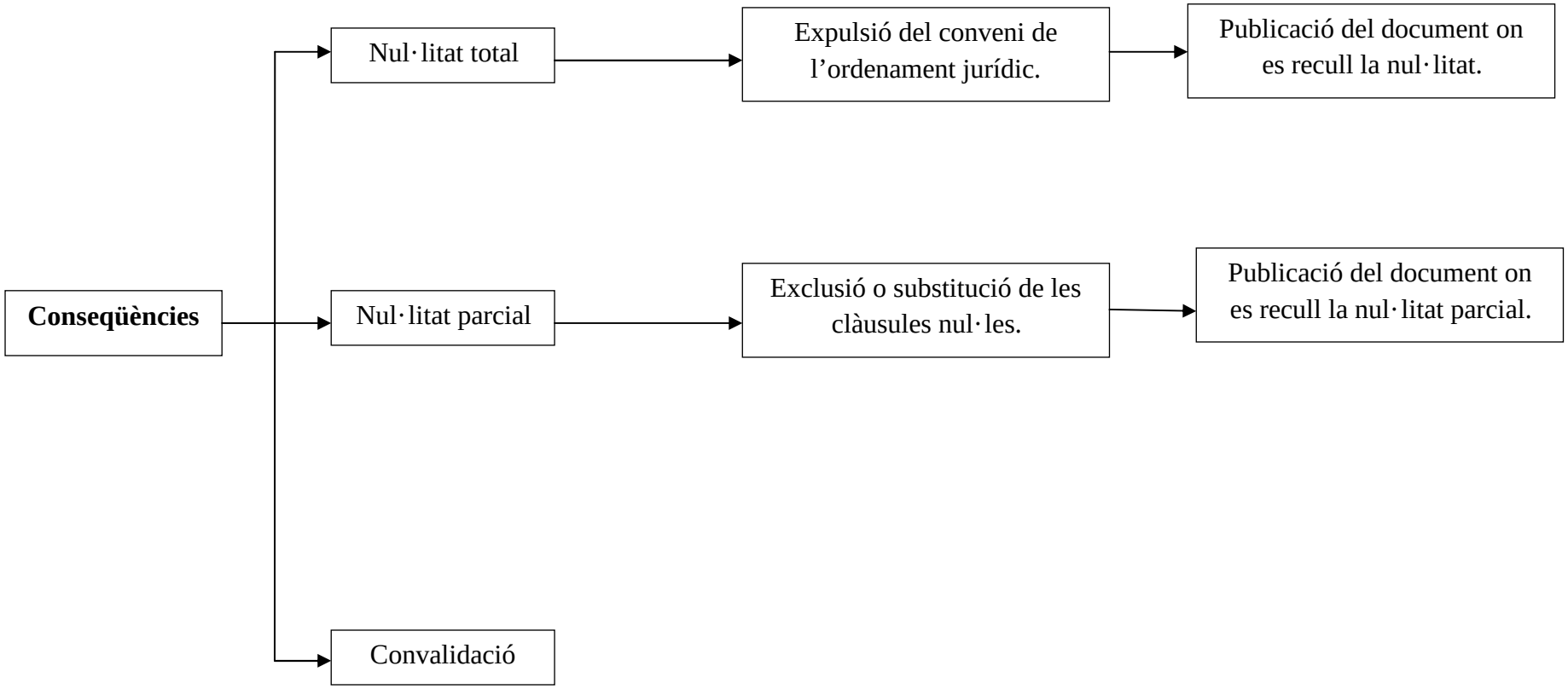
IMPUGNACIÓ DE CONVENIS COL·LECTIUS



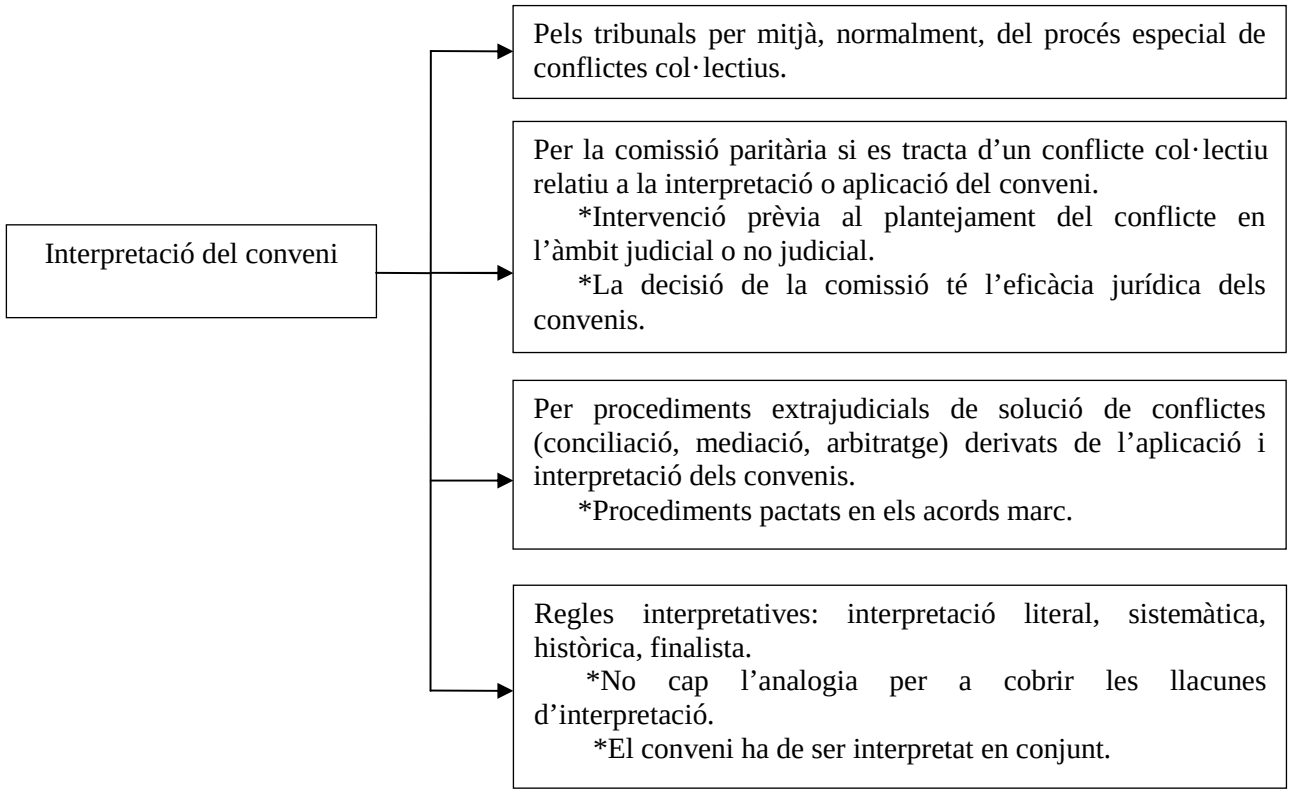
IMPUGNACIÓ DE CONVENIS COL·LECTIUS

	IMPUGNACIÓ JUDICIAL D'OFICI	IMPUGNACIÓ PEL PROCEDIMENT DEL CONFLICTE COL·LECTIU
TIPUS DE CONVENI QUE ES POT IMPUGNAR	Només estatutaris.	Conveni col·lectiu "siga quina siga l'eficàcia" (estatutari i extraestatutari).
CAUSES D'IMPUGNACIÓ	Art. 90.5 ET: *IL·LEGALITAT: quan el conveni "conculca la legalitat vigent". Tant la forma (procediment de negociació, concurrència, falta de legitimació per a negociar) com el fons (vulneració del dret necessari). *LESIVITAT: quan "lesiona greument l'interès de tercers" = dany vertader i real d'entitat greu que afecte un interès jurídicament protegit i que no puga esmenar-se amb un altre procediment diferent de la nul·litat total o parcial del conveni. Tercers = són aquells aliens a l'àmbit de negociació de conveni, però afectats per aquest.	Les mateixes que en la impugnació d'ofici.
LEGITIMACIÓ	La impugnació només pot interposar-se per l'autoritat laboral. -"*Motu propio*". -Amb la sol·licitud prèvia dels representants legals o sindicals dels treballadors, dels empresaris o dels tercers lesionats.	-La legitimació activa depèn de la causa d'impugnació: *IL·LEGALITAT: els òrgans de representació legal o sindical dels treballadors, els sindicats i les associacions d'empresaris interessats que tinguen una relació directa amb l'objecte del conflicte. No estan legitimades les parts firmants del conveni, ni empresaris ni treballadors individuals. *LESIVITAT: els tercers lesionats. No són tercers els treballadors i empresaris inclosos en l'àmbit del conveni. -Legitimació passiva: totes les representacions integrants de la comissió negociadora.
TERMINI	No es fixa termini. La jurisprudència entén que pot exercir-se la impugnació tant abans com després del registre i la publicació del conveni.	Durant tot el període de vigència del conveni. En el cas d'un conveni no registrat: només quan les parts o tercers hagueren instat l'autoritat laboral que impugnara d'ofici i aquesta no contestara en el termini de 15 dies o desestimara la sol·licitud.

IMPUGNACIÓ DE CONVENIS COL·LECTIUS



INTERPRETACIÓ DELS CONVENIS COL·LECTIUS



QÜESTIONARI DE COMPRENSIÓ

1. - Amb quin fonament els articles 87 i 88 ET estableixen estrictes requisits de legitimació per als subjectes que pretenguen negociar un conveni col·lectiu?

2.- En què consisteix la legitimació bàsica o intervinent? I la legitimació complementària?

3.- Qui té legitimació per a negociar un conveni d'empresa o d'àmbit inferior per la part empresarial? I per part dels treballadors?

4.- Quins subjectes ostenten legitimació per a negociar un conveni sectorial per part dels treballadors? I per part dels empresaris?

5.- Un sindicat més representatiu a nivell de comunitat autònoma i una associació empresarial més representativa també de comunitat autònoma poden negociar un conveni sectorial d'àmbit estatal?

6.- En un conveni d'empresa o d'àmbit inferior, qui forma la comissió negociadora?

7.- En un conveni sectorial, qui forma la comissió negociadora?

8.- Com s'inicia el procediment de negociació d'un conveni col·lectiu? A quins aspectes ha de fer necessàriament referència l'escrit d'iniciació de les negociacions?

9.- Hi ha un deure legal de negociar?

10.-Quan s'ha de constituir la comissió negociadora? Quin és el nombre màxim de components de la comissió negociadora per cadascuna de les representacions?

11.- Què vol dir l'article 88.1 ET quan expressa que "el repartiment dels membres… en el si de la comissió negociadora es farà amb respecte al dret de tots els legitimats… i en proporció a la representativitat"?

12.- Què vol dir l'article 89.3 ET quan expressa que "els acords de la comissió requeriran, en tot cas, el vot favorable de la majoria de cadascuna de les dos representacions"?

13.- En què consisteixen i qui ha d'impulsar els tràmits de registre, dipòsit i publicació del conveni col·lectiu?

14.- A quines regles hermenèutiques se subjecta la interpretació dels convenis col·lectius?

15.- Quins subjectes tenen atribuïdes en l'ordenament laboral funcions d'interpretació dels convenis?

CASOS PRÀCTICS

1. En la província d'Alacant, en el sector del calcer, després de les últimes eleccions a òrgans de representació de personal, resulten triats 555 càrrecs que pertanyen als sindicats següents:

- Sindicat A: 250 delegats o membres de comitès d'empresa (té la consideració de SMR a nivell estatal).
- Sindicat B: 225 delegats o membres de comitès d'empresa (té la consideració de SMR a nivell de Comunitat Valenciana).
- Sindicat C: 20 delegats o membres de comitès d'empresa.
- Sindicat D: 60 delegats o membres de comitès d'empresa.

Les associacions empresarials que actuen en la província d'Alacant per a aquest sector són les següents:

- Associació empresarial A: integra un total de 2.000 empreses. Això representa un percentatge del 40 % d'empresaris en l'àmbit del conveni. Les 2.000 empreses donen ocupació a 4.800 treballadors, la qual cosa fa un total del 24% de treballadors ocupats per eixes empreses.
- Associació empresarial B: integra un total de 1.200 empreses (24%), que donen ocupació a un total de 1.400 treballadors (7%).
- Associació empresarial C: integra 1.800 empreses (36%), que donen ocupació a 13.800 treballadors (69%).

Es desitja negociar un conveni col·lectiu d'àmbit provincial per al sector de la siderometal·lúrgia.

Qüestions:

a) Quins sindicats tenen legitimació inicial?
b) Quines associacions empresarials tenen legitimació inicial?
c) Quins sindicats tenen legitimació negociadora o complementària?
d) Quines associacions empresarials tenen legitimació negociadora o complementària?
e) Com s'adjudiquen els llocs en la comissió negociadora?

BIBLIOGRAFIA RELACIONADA

ESTEVE SEGARRA, M. A.: “El derecho a la negociación colectiva en la Constitución: apuntes sobre la polémica en relación con la negociación colectiva extraestatuaria”, en AA.VV.: *Presente y futuro de la Constitucion española de 1978*, València (Tirant lo Blanc), 2005, pàg. 289-302.

GARCÍA BLASCO, J.: “La jurisprudencia constitucional relativa al derecho a la negociación colectiva”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 76, 2004, pàg. 67-84.

GARCÍA MURCIA, J.: “Los acuerdos de empresa”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 76, 2004, pàg. 85-112.

PEDRAJAS MORENO, A.: “La impugnación de convenios colectivos en la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo”, en AA.VV.: *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España: estudios en homenaje al profesor Sala Franco* (coords. Francisco Pérez de los Cobos y Orihuel y José María Goerlich Peset), València (Tirant lo Blanc), 2006, pàg. 385-420

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (coord.): *Derecho del Trabajo*, València (Tirant lo Blanc), 2013.

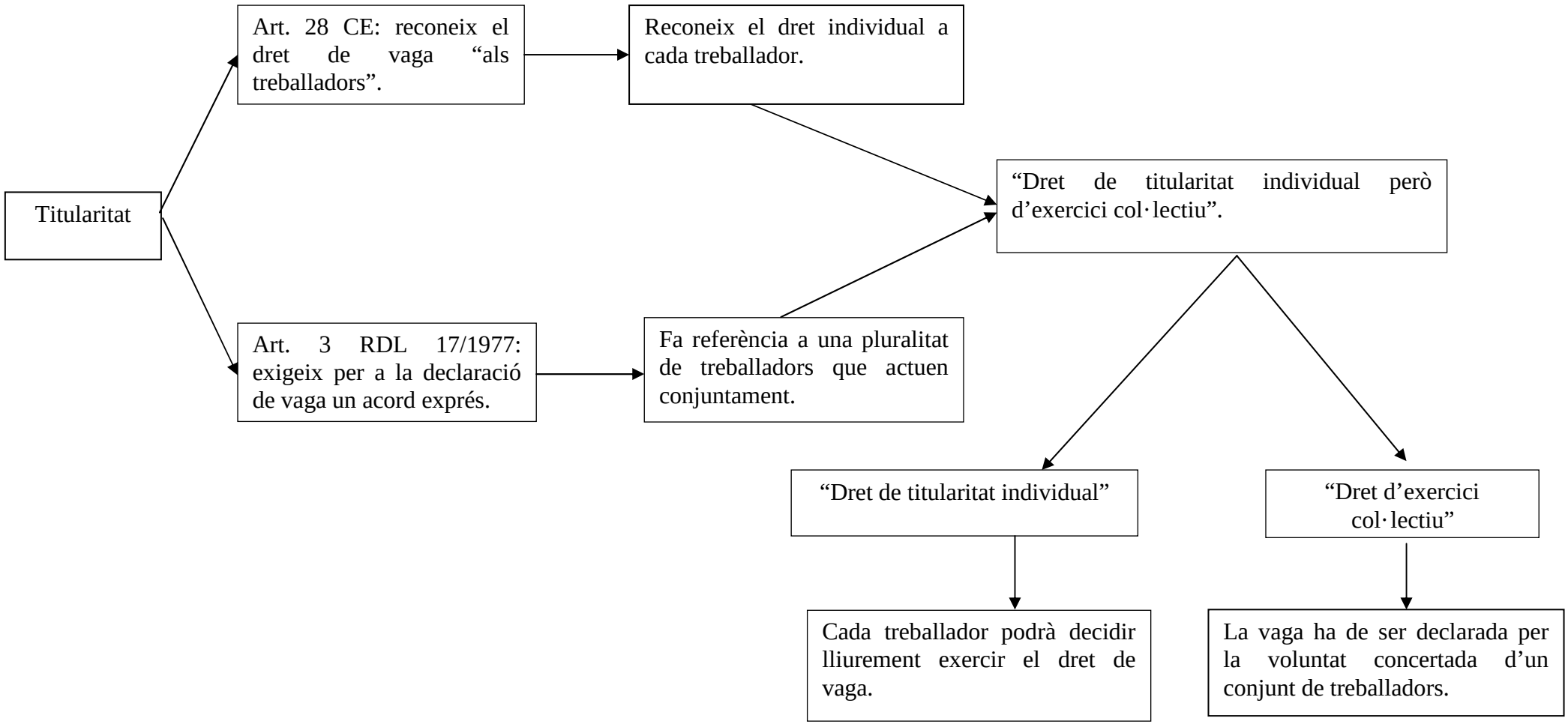
RIVERA SÁNCHEZ, J.R.: *El proceso de impugnación de convenios colectivos*, Alacant (Universitat d’Alacant), 2002.

RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “La legitimación para negociar colectivamente (art. 87)”, en *Civitas. Revista española de derecho del trabajo*, núm. 100, 2, 2000 (Exemplar dedicat a *El estatuto de los trabajadores. Veinte años después*), pàg. 1525-1538.

SÁNCHEZ TORRES, E.: *El deber de negociar y la buena fe en la negociación colectiva*, Madrid (Consejo Económico y Social de España), 1999.

CONFLICTES COL·LECTIUS

TITULARITAT DE L'EXERCICI DEL DRET DE VAGA



VAGUES IL·LEGALS

Vagues il·legals

Vaga política (art. 11.a RDL 17/1977):

- Vaga política pura: vaga realitzada per motius polítics o amb qualsevol altra finalitat aliena a l'interès professional dels treballadors.
- Vagues de plantejament economicopolític: el TC declara lícites les vagues dirigides contra una decisió d'un poder de l'estat que afecta l'interès professional dels treballadors.

Vaga de solidaritat (art. 11.b RDL 17/1977):

- Són les motivades per a la defensa de tercers treballadors, no dels treballadors que la secunden.
- El TC declara constitucional aquestes vagues quan afecten l'interès dels qui la sostinguen.

Vaga novadora (art. 11.c RDL 17/1977):

- Vaga que té com a objectiu alterar el contingut del conveni col·lectiu durant el període de vigència d'aquest.
- Són lícites les vagues jurídiques, que són aquelles que tenen com a objectiu la interpretació d'un precepte contingut en el conveni col·lectiu.

Vaga amb ocupació de locals (art. 7.1 RDL 17/1977):

- L'exercici del dret de vaga haurà de fer-se sense ocupació del centre de treball o de qualsevol de les dependències.
- El TC ha establit que l'ocupació de locals ha d'interpretar-se d'una manera restrictiva:
    - Ingrés il·legal o negativa il·legal al desallotjament davant d'una ordre d'abandó legítima.
    - És possible:
        - Vaga de braços caiguts.
        - Exercici de dret de reunió.

VAGUES ABUSIVES

Vaga abusiva

Art. 7 RDL 17/1977

La utilització de l'expressió "es consideraran" ha fet considerar al TC que hi ha una presumpció *iuris tantum* d'il·licitud en els supòsits enumerats en aquest precepte.
Els treballadors vaguistes podran demostrar la licitud de la vaga.

Conseqüentment, els tipus de vaga que no es troben arreplegats en aquest precepte es presumeixen *iuris tantum* que són lícits.
L'empresari podrà acreditar el caràcter abusiu de la vaga.

Vagues rotatòries:

- Quan diferents col·lectius de treballadors s'alternen successivament en la cessació de treball.

Vagues estratègiques o de tap:

- La realitzada per grups de treballadors que a causa de la posició especial que tenen en el sistema productiu impedeixen el treball a la resta.

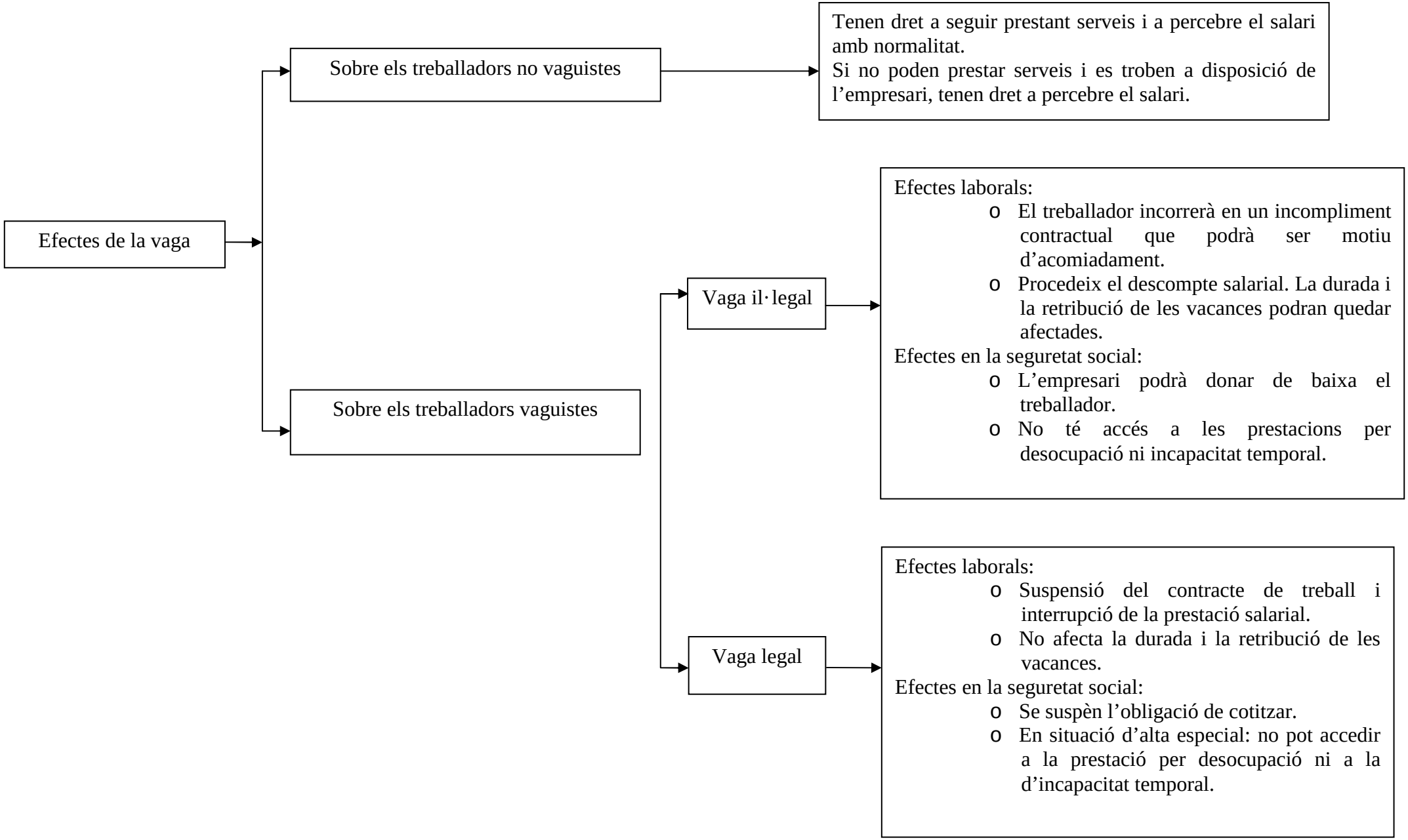
Vagues de zel o reglament:

- Alteració del ritme de treball provocat per la realització del treball de forma reglamentista.

Vagues intermitents:

- Aquelles en les quals s'alternen constantment períodes de treball i d'inactivitat.

EFECTES DE L'EXERCICI DEL DRET DE VAGA



FASES DE LA VAGA

1. Declaració de la vaga.

Acord exprés adoptat per:

a. Els sindicats quan tinguen implantació en l'àmbit laboral al qual la vaga s'estenga.
b. El comitè d'empresa o delegats de personal.
c. Pels treballadors directament.

2. Comunicació als empresaris afectats i a l'autoritat laboral.

- 5 dies d'antelació.
- 10 dies d'antelació si afectara empreses prestadores de serveis públics.

3. Constitució del comitè de vaga.

- Òrgan encarregat de la negociació.
- La composició no ha d'excedir de 12 membres.
- Ha d'incorporar-se en l'escrit de comunicació de l'acord de vaga.
- Funcions:
  - Dur a terme les actuacions administratives, sindicals o judicials que siguen necessàries per a posar fi al conflicte.
  - Garantir durant la vaga la prestació de serveis essencials per a la seguretat en el centre de treball.

4. Desenvolupament

a. Piquets informatius: treballadors vaguistes que fan publicitat de la vaga i recullen fons de forma pacífica i sense coacció,
b. Prohibició de fer l'esquirol: substitució dels vaguistes per personal que no estiga vinculat a l'empresa al temps de ser comunicada la vaga. Es prohibeix també fer l'esquirol intern.
   - Excepcions:
     - No es compleixen els serveis necessaris per a la seguretat de les persones i de les coses.
     - No queda garantida la prestació dels serveis essencials per a la comunitat.
     - La vaga és declarada il·legal.
c. Manteniment dels serveis necessaris per a la seguretat de les persones i de les coses:
   - Designació de treballadors encarregats de prestar serveis per a garantir la seguretat.
d. Manteniment de serveis essencials per a la comunitat:
   - Seran aquells dirigits a la satisfacció de drets i béns constitucionalment protegits, amb independència de la titularitat pública o privada.
   - S'estableixen per mitjà dels decrets de serveis mínims. Correspon dictar-los a l'autoritat governativa amb competències sobre els serveis afectats.

FASES DE LA VAGA

5. Finalització de la vaga.

Per haver-se desenvolupat pel temps convingut.

Per desconvocatòria:
- Per decisió dels subjectes que la convoquen.
- Pot ser:
  - Decisió unilateral.
  - Per acord entre les parts:
    - Funció mediadora de la inspecció de treball i seguretat social.

Per arbitratge obligatori:
- Supòsit excepcional.
- Impost pel govern a proposta del ministeri.
- Davant de circumstàncies determinades:
  - La posició distant i oposada de les parts.
  - El perjudici greu a l'economia nacional.

EL TANCAMENT PATRONAL

Configuració

- **Concepte**
  - Mesura de conflicte de l'empresari davant dels treballadors. Suposa la clausura del centre de treball per decisió unilateral de l''empresari amb la impossibilitat dels treballadors de fer la prestació laboral.
- **Regulació**
  - Art. 37.2 CE: reconeix als empresaris el dret a adoptar "mesures de conflicte col·lectiu".
    - Admet únicament els tancaments defensius.
  - Art. 12 i següents del RDL 17/1977, interpretats pel TC (doctrina plasmada en la sentència 11/1981, de 8 d'abril).
- **Causes (art. 12 RDL 17/1977)**
  - El RD 17/1977 reconeix l'operativitat:
    - Existència de perill notori de violència a les persones o de danys greus a les coses.
    - Ocupació il·legal del centre de treball o de qualsevol de les dependències, o perill cert que aquesta es produïsca.
    - Que el volum de la inassistència o irregularitats en el treball impedisquen greument el procés productiu.
  - No operarà pels motius següents:
    - Els tancaments preventius per a impedir una vaga anunciada o temuda.
    - Els tancaments ofensius i de retorsió.
    - Els tancaments de solidaritat amb altres empresaris en conflicte.
    - Els tancaments defensius quan s'allarguen més enllà de la vaga o de la irregularitat col·lectiva en el treball que els va justificar.
    - El tancament per mòbils polítics.

FASES DEL TANCAMENT PATRONAL

1. Inici → Adopció unilateral de la mesura de tancament per l'empresari.

2. Comunicació → Autoritat laboral:
   - En el terme de 12 hores.

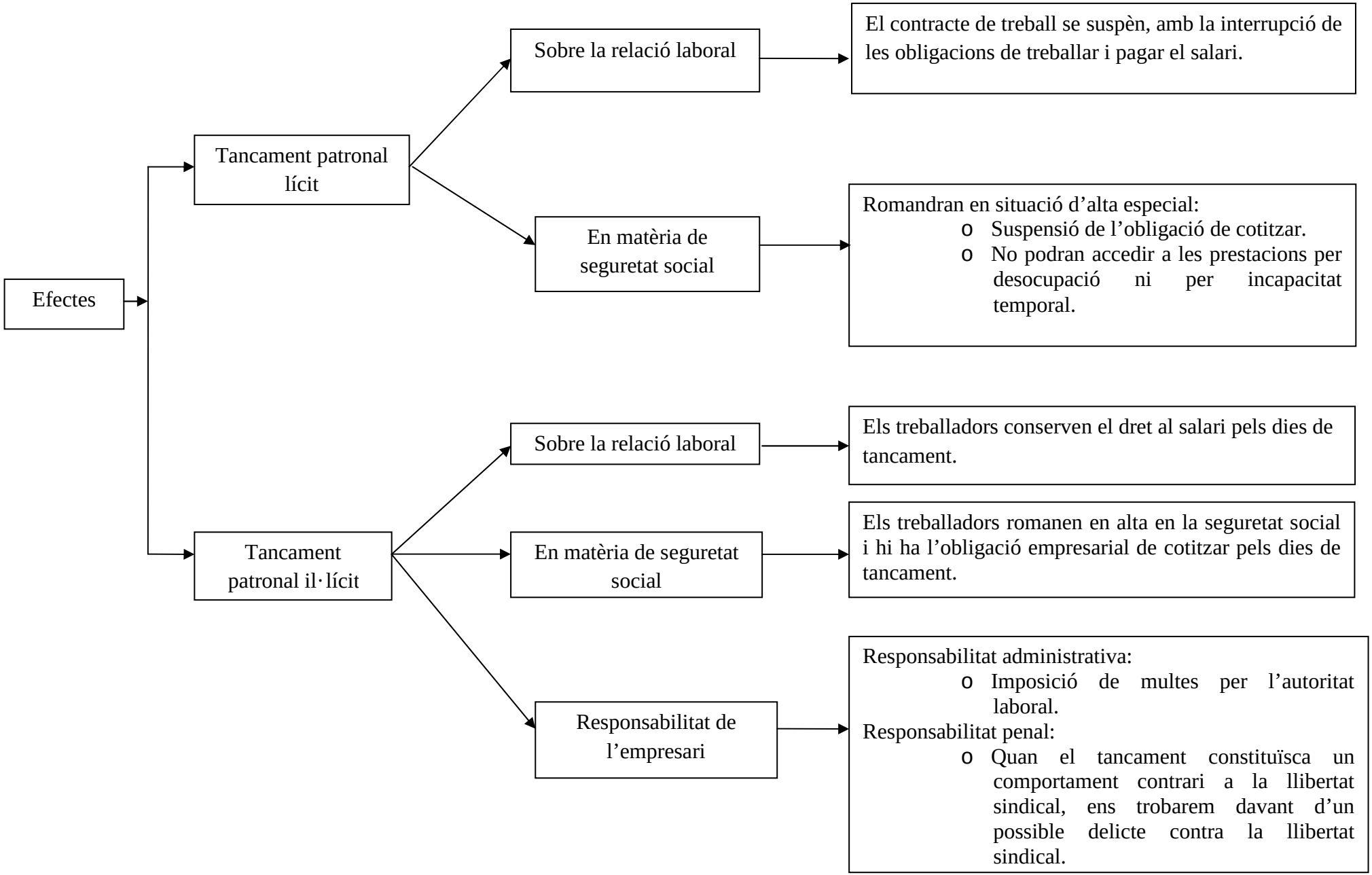
   Treballadors:
   - No cal comunicar ni avisar amb antelació.

3. Desenvolupament → S'han de garantir els serveis essencials per a la comunitat.

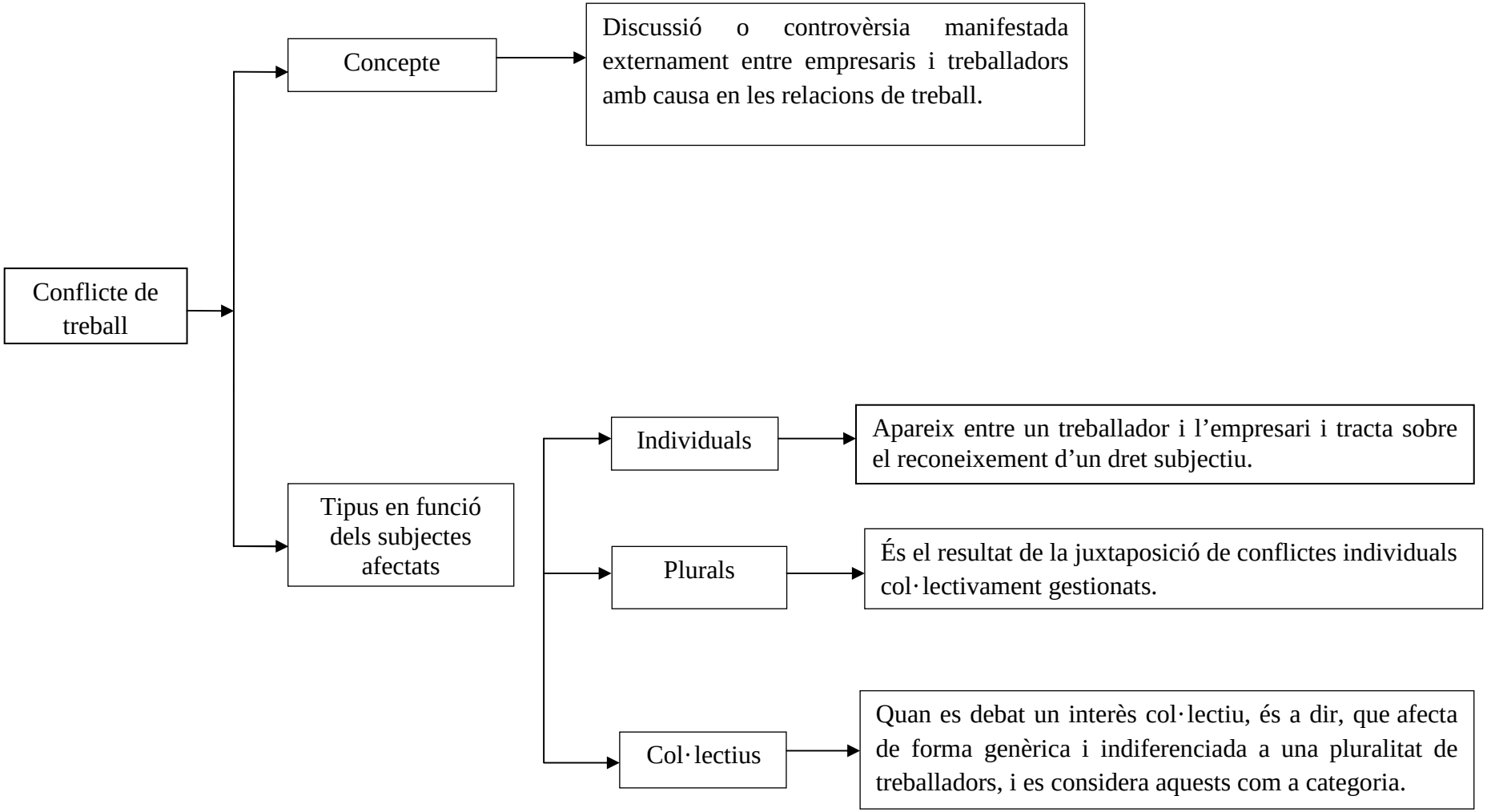
   Durada:
   - El temps necessari per a assegurar la represa de l'activitat laboral o per la remoció de les causes que el van motivar (art. 13.2 RDL 17/1977).

4. Finalització → Iniciativa:
   - Per l'empresa.
   - Pels treballadors.
   - Per requeriment de l'autoritat laboral. Si es nega:
     - El tancament es converteix en il·legal a partir de la desobediència.
     - L'empresari podrà ser sancionat administrativament.

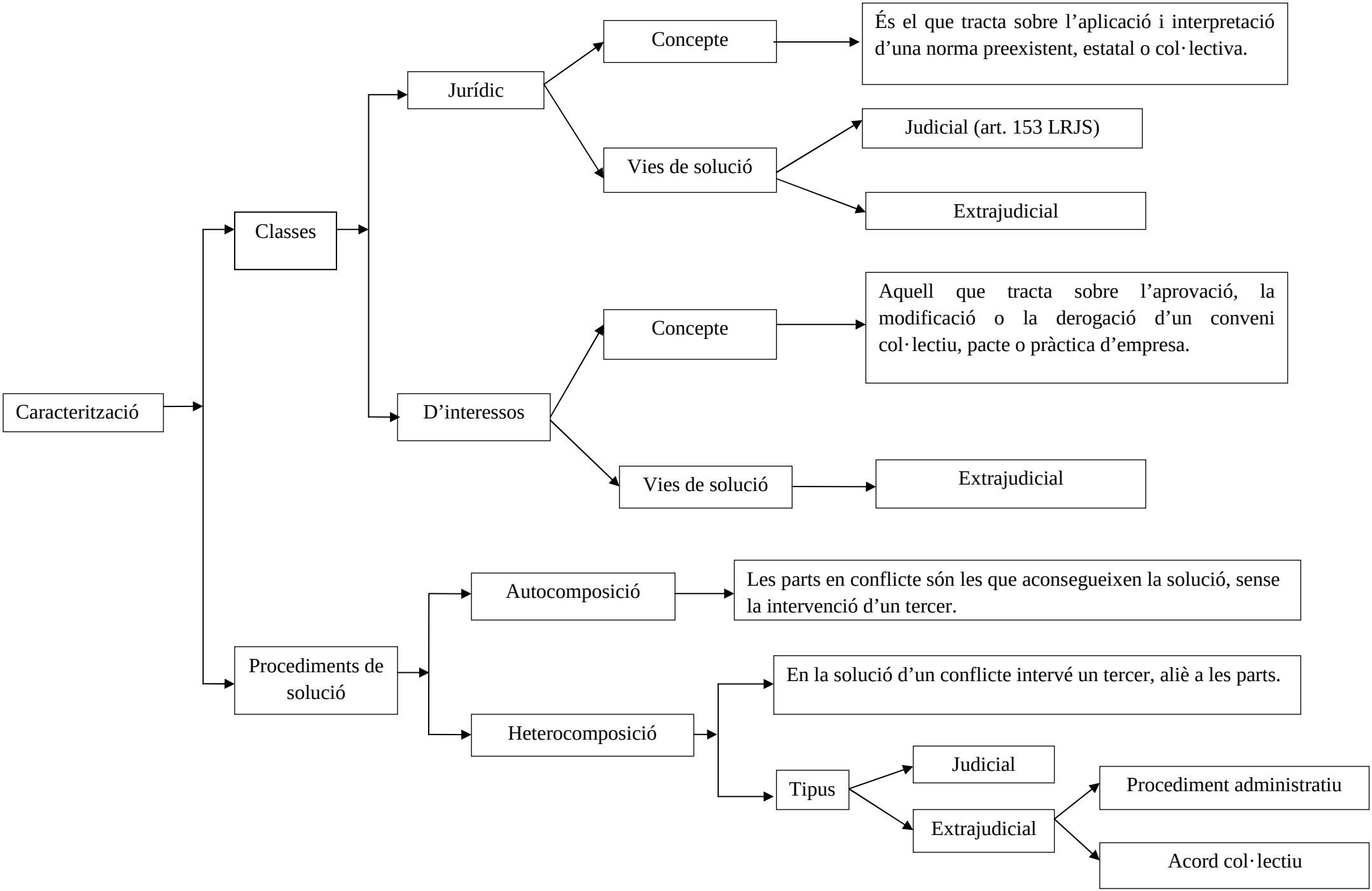
EFECTES DEL TANCAMENT PATRONAL

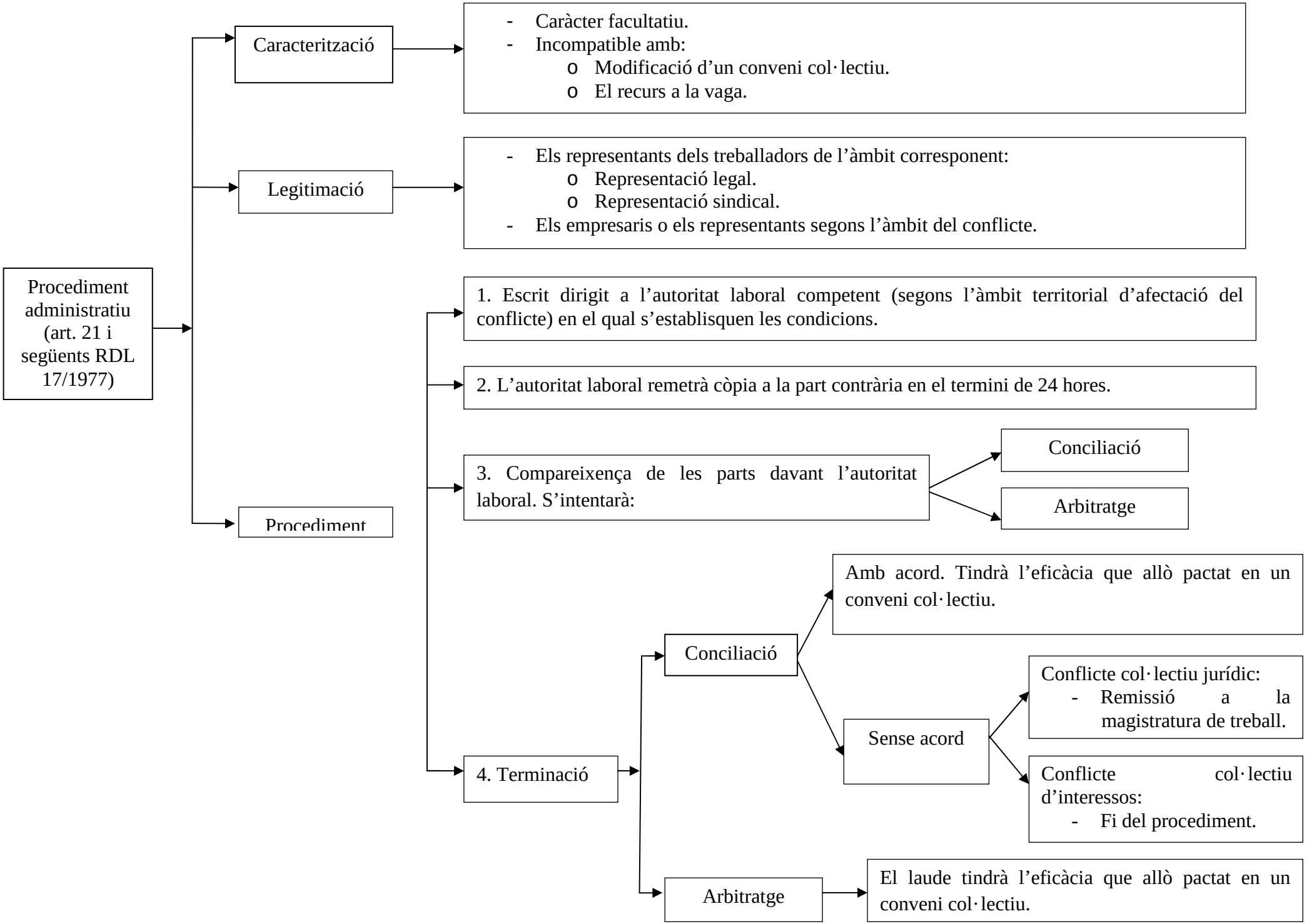


EL CONFLICTE DE TREBALL

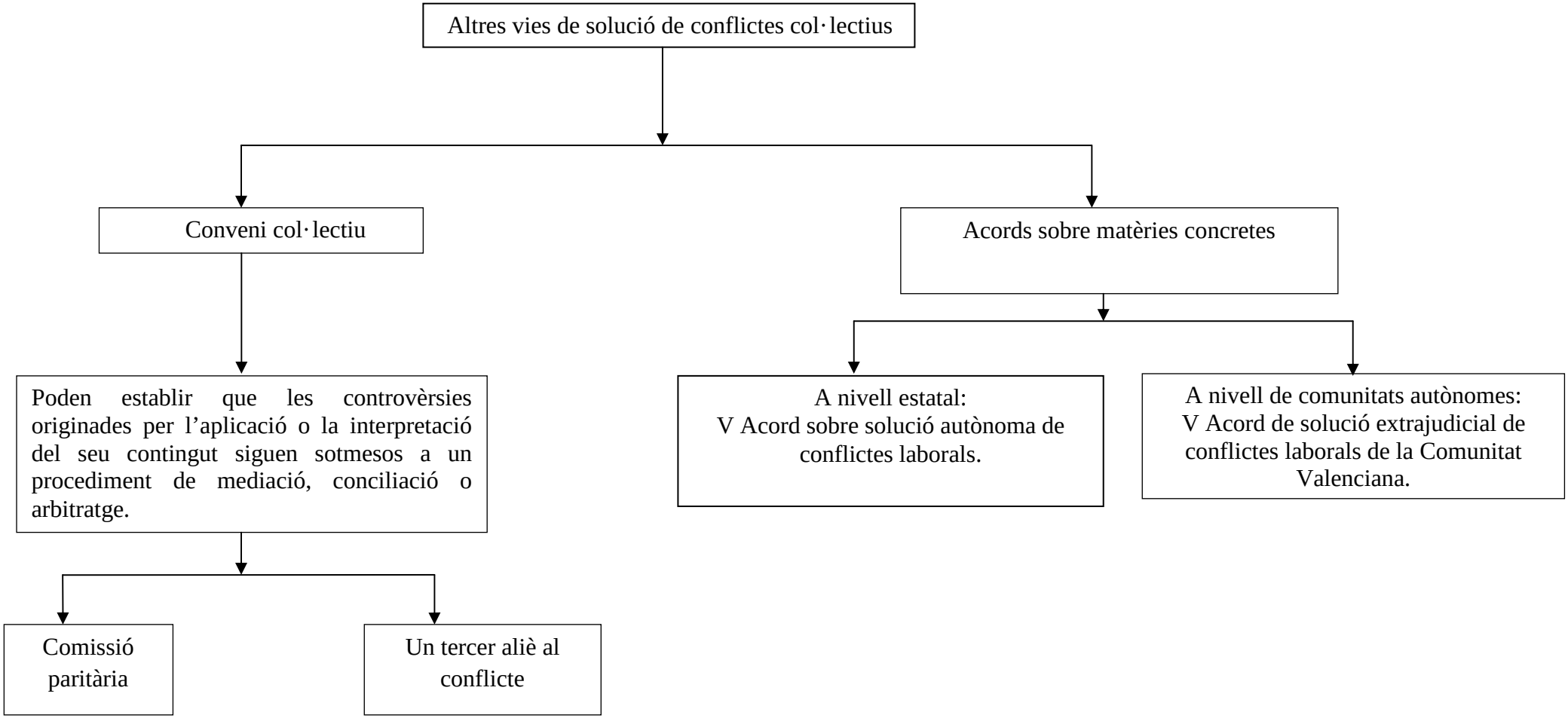


EL CONFLICTE COL·LECTIU

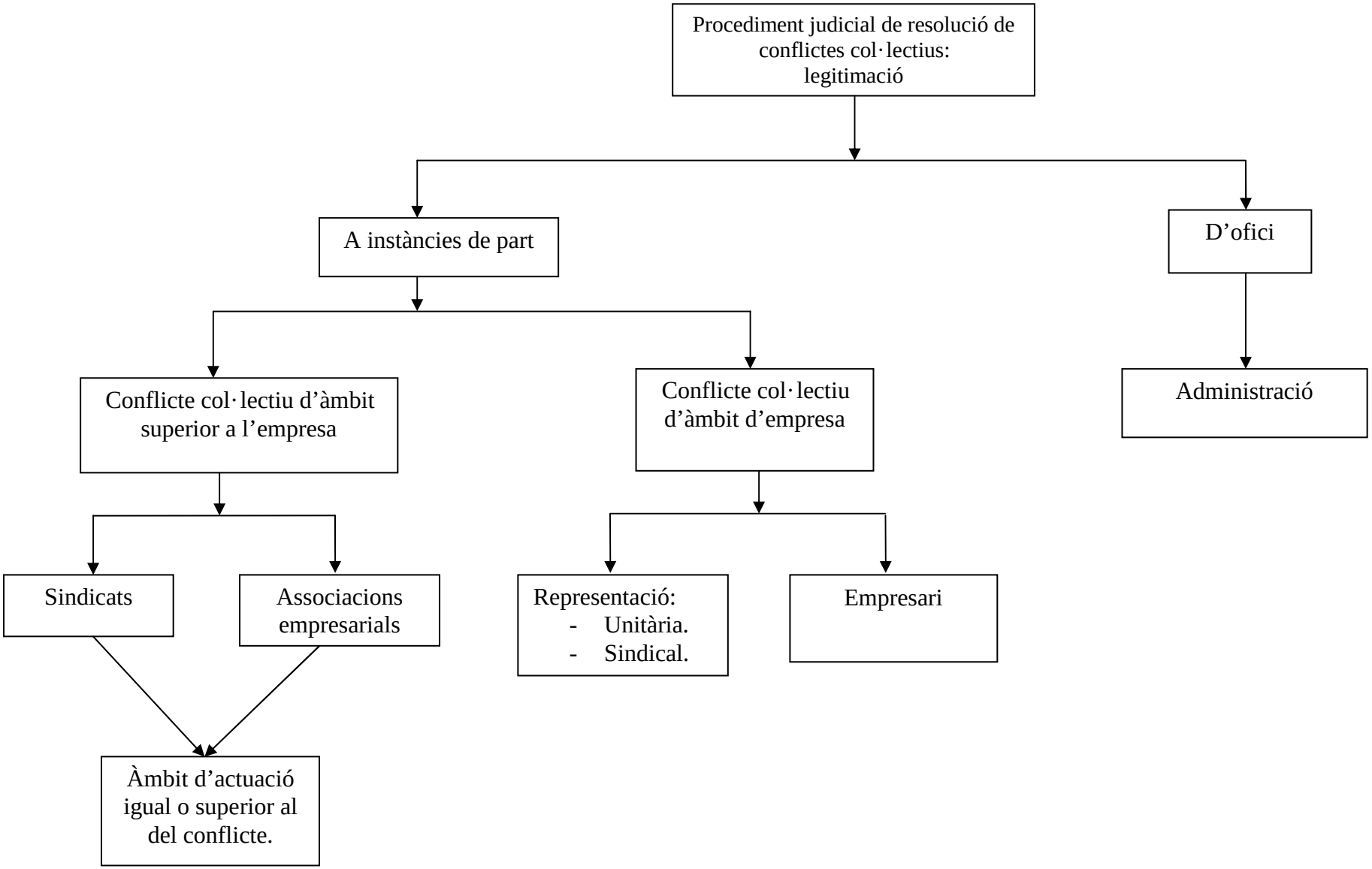



Procediment administratiu (art. 21 i següents RDL 17/1977)
Caracterització
- Caràcter facultatiu.
- Incompatible amb:
o Modificació d'un conveni col·lectiu.
o El recurs a la vaga.
Legitimació
- Els representants dels treballadors de l'àmbit corresponent:
o Representació legal.
o Representació sindical.
- Els empresaris o els representants segons l'àmbit del conflicte.
Procediment
1. Escrit dirigit a l'autoritat laboral competent (segons l'àmbit territorial d'afectació del conflicte) en el qual s'establisquen les condicions.
2. L'autoritat laboral remetrà còpia a la part contrària en el termini de 24 hores.
3. Compareixença de les parts davant l'autoritat laboral. S'intentarà:
Conciliació
Arbitratge
4. Terminació
Conciliació
Amb acord. Tindrà l'eficàcia que allò pactat en un conveni col·lectiu.
Sense acord
Conflicte col·lectiu jurídic:
- Remissió a la magistratura de treball.
Conflicte col·lectiu d'interessos:
- Fi del procediment.
Arbitratge
El laude tindrà l'eficàcia que allò pactat en un conveni col·lectiu.

ALTRES VIES DE SOLUCIÓ DE CONFLICTES COL·LECTIUS



LEGITIMACIÓ PER A INSTAR EL PROCEDIMENT JUDICIAL DE RESOLUCIÓ DE CONFLICTES COL·LECTIUS



QÜESTIONARI DE COMPRENSIÓ

1.- En relació a la titularitat del dret de vaga, quin significat se li ha d'atribuir a l'expressió "el dret de vaga és un dret de titularitat individual però d'exercici col·lectiu"?

2.- Enumereu i expliqueu dos supòsits de vaga il·legal.

3.- Enumereu dos supòsits de vaga considerades abusives. Per què se les qualifica com d'abusives?

4.- Quins efectes té sobre el contracte de treball l'exercici del dret de vaga? En cas que la vaga siga declarada il·legal, quins serien els efectes?

5.- Qui està legitimat per a convocar una vaga?

6.- Què són els piquets informatius?

7.- L'esquirolatge és una pràctica admesa pel nostre ordenament jurídic? Enumereu un supòsit en què la substitució dels treballadors vaguistes siga lícita.

8.- L'ordenament jurídic admet el tancament patronal? En quins supòsits pot recórrer l'empresari a aquesta mesura de conflicte col·lectiu?

9.- Quins efectes té sobre el contracte de treball el tancament patronal? En cas que siga declarat il·legal, quins serien els efectes?

10.- Quins efectes té la declaració de tancament patronal en matèria de seguretat social per als treballadors afectats?

11.- Què és un conflicte individual? I un conflicte plural? Poseu un exemple de cadascun d'aquests.

12.- Què és un conflicte col·lectiu jurídic? Poseu un exemple.

13.- Què és un conflicte col·lectiu d'interessos? Poseu un exemple.

14.- Enumereu els possibles tipus de procediment de solució de conflictes col·lectius.

15.- Qui està legitimat per instar el procediment judicial de resolució de conflictes col·lectius?

CASOS PRÀCTICS

1. L'empresa "Sobre Rodes", que es dedica a la fabricació i comercialització de pneumàtics, té dos centres de treball, un dedicat a la fabricació i un altre destinat a l'emmagatzematge i distribució dels productes. Actualment, es troba en fase de negociació d'un nou conveni col·lectiu amb la representació dels treballadors. Des de fa un mes, les negociacions es troben en punt mort, ja que en la taula negociadora no s'aconsegueix arribar a un acord sobre el salari. Els treballadors, com a mesura de pressió, han decidit declarar la vaga en les condicions següents: la vaga durarà un mes, solament s'afectarà al centre de treball dedicat a la fabricació de pneumàtics i la interrupció durarà únicament 5 hores diàries.

Qüestions:

a) Tenint en compte que la vaga suposa només una interrupció parcial de la jornada de treball, pot qualificar-se aquesta manera d'exercici del dret de vaga com d'il·lícit o abusiu?
b) D'altra banda, el fet que la vaga tinga lloc únicament en el centre de treball dedicat a la producció de pneumàtics, pot donar lloc a la qualificació com a vaga il·lícita o abusiva?

2. Recentment, s'ha publicat el conveni col·lectiu d'àmbit nacional per a les empreses dedicades al sector de l'hostaleria. En la negociació, han participat per part dels treballadors, UGT i CCOO. L'Associació de Petites i Mitjanes Empreses del Sector de l'Hosteleria, que no va participar en la negociació d'aquest conveni col·lectiu, dubta sobre la interpretació possible de la clàusula relativa als beneficis socials continguda en l'article 35 del conveni. En concret, aquest article estableix que "l'empresa complementarà fins al 100% del salari mensual de cotització a la seguretat social, llevat del prorrateig de gratificacions extraordinàries i de la participació en beneficis, en els casos de malaltia i accident, a partir del primer dia mentre dure el procés de incapacitat temporal".

Qüestions:

a) Es pot parlar de conflicte col·lectiu? Per què?
b) Si l'anterior resposta fóra positiva, de quin tipus de conflicte es tractaria?

BIBLIOGRAFIA RELACIONADA

GÁRATE CASTRO, F.J.: “Derecho de huelga”, Albacete (Bomarzo), 2013.

JIMÉNEZ GARCÍA, J. i VEGA LÓPEZ, J.: “Lecciones de Derecho Sindical II. La negociación colectiva y el conflicto colectivo laboral”, Las Palmas de Gran Canària (Universidad de Las Palmas de Gran Canària), 2005.

MARTÍNEZ GIRÓN, J.: “El derecho de cierre patronal y la libertad de empresa”, en AA.VV.: *Libertad de empresa y relaciones laborales en España* (direc.: Francisco Pérez de los Cobos Orihuel), Madrid (Instituto de Estudios Económicos), 2005.

MIÑARRO YANINI, M.: “El cierre patronal”, València (Tirant lo Blanc), 2009.

MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: “El nuevo proceso de conflicto colectivo como instrumento de agilización procesal”, en Aranzadi Social: Revista Doctrinal, núm. 3, 2012, pàg. 177-206.

MONREAL BRINGSVAERD, E.: “Huelga en servicios esenciales: análisis de la jurisprudencia española”, València (Tirant lo Blanc), 2008.