

#IPE II

FlippaconFol.com 



**Representación, Negociación
y Conflictos Colectivos**

SINDICATOS Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN



Art. 28 Constitución: Derecho fundamental de crear sindicatos, afiliarse, elegir a representantes y ejercer la actividad sindical

Sindicatos: organizaciones de trabajadores, para representan y defienden derechos de los trabajadores

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Representan a sus afiliados en la empresa. **Secciones y Delegados sindicales si >250 trabajj.**

REPRESENTACIÓN UNITARIA

De todos los trabajadores de la empresa, afiliados o no.

Delegados de personal (plantilla 11-49)

Comité de empresa (desde 50 trabajadores)

Comité conjunto. Centros cercanos o provincia < 50 trab. que los sumen juntos

Comité intercentros miembros de distintos Comités del sector, cuando lo pacten por Convenio colectivo

Comité de empresa europeo distintos Estados de la UE

PLANTILLA	DELEGADOS/COMITÉ
De 6 a 10	1 voluntario.
De 11 a 30	1 delegado
De 31 a 49	3 delegado
De 50 a 100	5 miembros
De 101 a 250	9 miembros
De 251 a 500	13 miembros
De 501 a 750	17 miembros
751 a 1000	21 miembros
> 1001, añade	2 c/1000 o fracción. Máx. 75



La representación unitaria: Proceso de *elección a representantes*

Puede ser candidatos à Todos los > 18 años con antigüedad \geq 6 años

Pueden votar à Todos los > 16 años con antigüedad mínima de 1 mes

Mesa electoral Presidente + trabajador más antiguo + 2 vocales (más joven y más mayor) 1 Mesa electoral cada 250 trabajadores

Delegados de personal (<50 trabajadores) un solo colegio electoral y una sola lista con al menos el número de puestos a cubrir.

Mínimo para obtener representantes 5% de votos.

Elecciones a Comité: Si tiene \geq 50 trabajadores. Se forman 2 colegios

- 1) Técnicos y administrativos.
- 2) Operarios, trabajadores cualificados y no cualificados

Cada Lista tiene un mínimo igual al de puestos a cubrir.
Se elige por un sistema de lista cerrada



Garantías de los representantes



Expresar libremente opinión (con deber sigilo)

No ser despedido ni sancionados por sus funciones

Expediente contradictorio caso de sanciones graves o muy graves

Prioridad de empleo en movilidad geográfica, suspensión y extinción colectiva



Para hacer sus funciones tienen **Crédito de horas** retribuidas (según la plantilla)

Hasta 100 : 15 horas al mes.

Entre 101-250: 20h al mes

Entre 251-500 30h al mes.

Entre 501-750 35h al mes

Desde 750 trabajadores en adelante. 40h/mes

COMPETENCIAS

Recibir información económica, contratación: sanciones, siniestralidad..

Vigilar cumplimiento de normativa laboral y de PRL y para la actividad en caso de peligro

Ser consultados y emitir informes previos sobre EREs, contratación, igualdad...

Negociar periodos de consultas y Convenios Colectivos en su ámbito, etc.

El Convenio Colectivo



Art. 37.1CE. *“derecho a la Negociación Colectiva entre los representantes de los trabajadores y Empresarios, así como la fuerza vinculante de los Convenios”*

Acuerdos negociados por los representantes de los trabajadores y de la empresa, por el que se regulan condiciones de trabajo, y temas no contemplados en la ley y, a su vez, poder mejorar lo establecido por ésta. bajo unos requisitos legales y sujeto a **Registro, depósito y publicación**

¿Quién lo firma? **Empresa:** Empresa y representantes (Comité, Delegados y Secciones Sindicales)
Si es superior: asociaciones empresariales y sindicales más representativas.

Contenido mínimo y parte reguladora

Unidad negociadora, ámbito y vigencia

Forma de denuncia y preaviso

Comisión paritaria y forma de resolver discrepancias

- Derechos y deberes y régimen disciplinario, faltas y sanciones
- Tablas salariales, Jornada, Horario, permisos, vacaciones,
- Clasificación profesional, promoción, contratación, trabajo a distancia, periodo de prueba
- Conciliación laboral y familiar, planes de igualdad,
- Medidas de Prevención y Seguridad,
- Preaviso en movilidad, modificaciones y despido, etc,



Discrepancia de INTERESES entre empresa y trabajadores que exigen **NEGOCIAR**
 O al interpretar o aplicar normas y se resuelven via **JUDICIAL** o en el Servicio de
 Mediación, conciliación o Arbitraje -SMAC)

- No puede plantearse para alterar un Convenio, laudo o acuerdo colectivo ni iniciar huelga
- El acuerdo será vinculante en su ámbito, con eficacia que un Convenio Colectivo



HUELGA

Cese temporal, colectivo y concertado del trabajo, a iniciativa de los trabajadores para reivindicar mejores condiciones laborales

Derecho constitucional fundamental (art.28 CE) general (salvo fuerzas militares/seguridad, jueces) y
Protección privilegiada (L. Orgánica, recursos de amparo en T. Consti. y preferencia en tribunales)

Declaración de huelga (votación en Asamblea)

1 **Preaviso** escrito a empresa y Autoridad Laboral: 5 días/ 10 en servicios públicos)

2 Formar el **Comité de huelga**
 -Garantizar servicios mínimos,
 - Negociar para lograr acuerdo

3 **FIN** de la Huelga por renuncia, acuerdo mediación, conciliación o arbitraje

TIPOS DE HUELGA

Legales cumplen RD Ley 17/77

La STC 11/1981/8 abril quitó puntos inconstitucionales, en especial H. Ilegales

ILEGALES



Huelgas salvajes (espontáneas)

Políticas, extralaboral (salvo conexión

De solidaridad o apoyo (salvo interés para la profesión)

Para alterar Con. Col. o laudo (no completar o interpretar)

ABUSIVAS

Desequilibrio de sacrificios

- *Rotatorias*: alternan trabajadores
- *Estratégica*: parcial, efecto global
- *De celo o de reglamento*: no para la producción, la perturban.

EFFECTOS: si es LEGAL

Cesa el trabajo (no demás obligaciones y derechos)

Descuento **Salario** (SB+ complementos (no vacaciones).

Los no huelguista que no puedan trabajar si cobran

“Alta especial” sin cotización en la Seg. Social

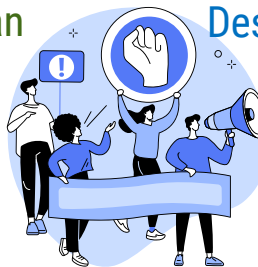
Es NULO el despido/sanción o sustituir con personal externo

Si es ILEGAL Además de perder salario

Descuento proporcional de vacaciones

Baja Seg. Social, pierde prestaciones

Despido disciplinario por falta de buena fe



INFRACCIONES Y SANCIONES



Penal: prisión y multa a la empresa que engañe o abuse para impedir/limitar el derecho. Las **coacciones de los trabajadores** a otros para iniciar o continuar la huelga. Se permiten comisiones informativas y piquetes de huelga, si se hacen sin coacción

Sanción administrativa a la Empresa que sustituya a huelguistas por personal externo, o cierre el centro de trabajo, salvo cierre patronal legal
Daños causados por los trabajadores (deben resarcir)

QUÉ ES EL CIERRE PATRONAL

Cierre del centro por el empresario, caso de huelga o irregularidad colectiva

La empresa lo debe comunicar a la Autoridad Laboral las 12 horas inmediatas.
Debe limitarse al tiempo imprescindible para recuperar la normalidad
Debe reabrir y normalizar la actividad si lo exige la Autoridad Laboral o los trabajadores, o se pacta por negociación, mediación, arbitraje

