

BLOQUE TEMÁTICO PRIMERO

INTRODUCCIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO

2º) LAS RELACIONES LABORALES. SINDICACIÓN Y REPRESENTACIÓN

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL ASOCIACIONISMO OBRERO:

El primer tipo de organización obrera fueron las asociaciones, que surgieron en Gran Bretaña en el siglo XVIII, con carácter gremialista, con objetivo de defender sus intereses, formadas estas asociaciones por trabajadores cualificados, generalmente bien remunerados, inadaptados a los nuevos sistemas productivos por el maquinismo industrial.

Este ejemplo inglés se extiende rápidamente por Europa, aunque los respectivos gobiernos, acabaron prohibiéndolas, para salvaguardar la total libertad en la oferta y demanda del trabajo en aplicación de los principios liberales.

A partir de 1870 esto cambia, se formaron los sindicatos, aquí ya entran trabajadores tanto cualificados como no, en defensa de sus intereses. La fuerza de los sindicatos residía en el número de afiliados y en la presión que podían ejercer ante la patronal mediante la huelga.

En la familia sindical coexistían corrientes muy diferentes:

- ◆ Sindicalismo reformista.
- ◆ Sindicalismo revolucionario.

a) El Sindicalismo reformista:

Situados en Gran Bretaña y Países Bajos, basaban su acción en la negociación con la patronal, usaban la huelga en casos extremos. Su objetivo era mejorar las condiciones de trabajo, pero no pretendían en ningún caso la transformación radical de la sociedad.

b) El Sindicalismo revolucionario:

Situado en países mediterráneos como: España, Francia e Italia. En su formación influyen ideas socialistas y anarquistas. Su objetivo era usar el sindicato como instrumento revolucionario y conseguir la transformación radical de la sociedad, y su medio la huelga general.

c) Situación en España:

En el España el primer embrión de sindicalismo fue en Barcelona en 1840 con la Asociación de Tejedores de Algodón.

Pero no fue hasta 1887, con la publicación de la Ley de Asociaciones, que se reconozca el ejercicio a la sindicación. Así en 1888 se funda La Unión General de Trabajadores (U.G.T.) bajo el patrocinio del Partido Socialista Obrero Español (P.S.O.E.) (Pablo Iglesias su fundador) y en 1911 La Confederación Nacional del Trabajo (C.N.T.) de ideología anarquista.

La Constitución Republicana de 1931, reconoce por primera vez con rango constitucional el derecho a la libre sindicación, y además prohíbe la asociación mixta de trabajadores y patronal.

Tras la Guerra Civil el régimen franquista (del General Franco) prohíbe los sindicatos obreros de clase, creando paralelamente la Central Nacional Sindicalista (llamada Sindicatos Verticales), que eran asociaciones mixtas de trabajadores y empresarios pertenecientes al mismo sector productivo, y que ordenadas jerárquicamente estaban bajo la dirección del Estado.

Los Sindicatos Verticales pervivieron hasta 1977, que con la Ley para la Reforma Pública se inicia el proceso democratizador en España, que llevará años más tarde al reconocimiento del derecho a la libre sindicación (en la Constitución Española de 1978).

2. DERECHO A LA LIBRE SINDICACIÓN:

Es el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y afiliarse a los mismos, así como el derecho de los sindicatos ya constituidos al ejercicio libre de las funciones que les reconoce la **Constitución en el Art.28,1**, la cual proclama que todos tienen derecho a sindicarse libremente.

Con la Ley Orgánica 11/1995, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (L.O.L.S.) (bajo el mandato socialista), que deroga la Ley de Asociación Sindical de 1977, excepto en lo que se refiere al derecho de asociación de los empresarios, que sigue rigiéndose por esta ley de 1977.

La definición de este derecho viene recogido en el Art.1,1 de la L.O.L.S., que dice: “Todos los trabajadores tienen el derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales”.

El contenido de este derecho viene en el Art.2,1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.) que dice: “La libertad sindical comprende:

- (a)** El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o extinguirlos, por procedimientos democráticos.
- (b)** El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.
- (c)** El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.
- (d)** El derecho a la actividad sindical”.

3. PERSONAS QUE PUEDEN EJERCER EL DERECHO A LA LIBRE SINDICACIÓN:

La LOLS, señala, en principio, que sólo los trabajadores pueden ejercer este derecho, quedando excluidos, por tanto, los empresarios.

Además la LOLS define el concepto de trabajador (Art.1,2) considerando incluidos tanto los sujetos de una relación laboral como los sujetos a una relación de tipo estatutario (Funcionarios), observemos, que este concepto de trabajador es más amplio que el del Estatuto de los Trabajadores.

Junto a estos la LOLS reconoce el derecho a sindicarse a los trabajadores por cuenta propia (autónomos), siempre que no tengan personal a su servicio, a los parados y a los jubilados por edad o por incapacidad (Art.3,1)

a) Sujetos que se le prohíbe el derecho a la libre sindicación:

- ◆ Art.127,1 de la C.E.: Magistrados, jueces y fiscales mientras estén en activo. Esto no implica que no puedan constituir asociaciones profesionales (también el Art.1,4 de la LOLS).
- ◆ Fuerzas Armadas y de Instituciones Armadas de carácter militar, mientras estén en activo. Es decir, se prohíbe a los miembros del ejército (tierra, mar y aire) y Guardia Civil (Art.1,3 de la LOLS).
- ◆ La Policía Nacional, al principio no estaba claro, ya que es una Institución Militar, hoy día la cosa está clara ya que no tienen el carácter militar, se pueden sindical, eso sí, a través de lo regulado en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (Art.1,5 de la LOLS).

4. SINDICATOS:

Son agrupaciones democráticas de trabajadores para la defensa de sus intereses económicos y sociales (Art.7 de la C.E.)

La L.O.L.S., enumera en el Art.2,2 d) las funciones básicas de los sindicatos, que son entre otras las siguientes:

- ◆ La negociación colectiva.
- ◆ Los conflictos individuales y colectivos.
- ◆ Acordar la huelga.
- ◆ Presentar candidaturas a las elecciones sindicales (Comités y delegados).
- ◆ Etc.

a) Constitución de sindicatos:

Para que los sindicatos adquieran personalidad jurídica (sean sujetos de derechos y obligaciones) y tengan plena capacidad de obrar (sean susceptibles de realizar actos jurídicamente válidos), deberán depositar, por medio de sus promotores, los estatutos en la oficina pública constituida al efecto (SEMAC).

La mencionada oficina pública requerirá a los promotores, si fuese preciso, para que en diez días subsanen los defectos que se hayan observado; a su vez, en un plazo de diez días desde el depósito de estatutos, o desde que fueron subsanados los errores, ordenará la publicación de los estatutos en su tablón de anuncios y en el Boletín Oficial que corresponda. Podrá ser impugnados de acuerdo con los artículos 165 al 170 de la LPL.

El sindicato adquirirá personalidad jurídica y plena capacidad de obrar cuando hayan transcurrido veinte días hábiles desde que se depositen los estatutos.

1) Contenido mínimo de los estatutos de un sindicato (Art.4 de la LOLS):

- (a)** Denominación de la organización, que no podrá coincidir, ni inducir a confusión, con el de otra legalmente registrada.
- (b)** Domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato.
- (c)** Órganos de representación, gobierno y administración del sindicato, así como su funcionamiento.
- (d)** Requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado, así como el régimen de modificación de estatutos, de fusión y disolución del sindicato.
- (e)** Organización económica del sindicato.

5. DERECHO DE PARTICIPACIÓN (Art. 61 del E.T.):

Los trabajadores tienen el derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores (Art.129 de la C.E.)

6. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN:

a) Delegado de Personal (Art.62 del E.T.):

En empresas de más de 10 trabajadores y menos de 50 trabajadores, es decir, entre 11 a 49 trabajadores le corresponde la representación a los Delegados de Personal.

En empresas entre 6 y 10 trabajadores, sí así lo decidieran éstos por mayoría, tienen también derecho a delegado de personal.

Se elegirá mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en cuantía siguiente:

Plantilla empresa	Delegados de Personal
Entre 11 y 30 trabajadores	1
Entre 31 y 49 Trabajadores	3

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario. Tendrán las mismas competencias que las establecidas para el Comité de Empresa en el Art.64 del E.T.

Observarán las normas que sobre el sigilo profesional está establecido para los miembros del Comité de Empresa en el Art.64 del E.T.

b) Comité de empresa (Art.63,1 y 2 del E.T.):

Es una representación colegiada de las empresas o centros de trabajo que tengan un censo de 50 o más trabajadores.

En la empresa que tengan en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen 50 trabajadores, pero que en su conjunto sí, se constituirá un comité de empresa conjunto.

Cuando unos centros tengan 50 trabajadores o más y en otros no, de la misma provincia, en los primeros se constituirá comités y con los segundos se constituirá otro conjunto.

(a) Composición (Art.66 del E.T.):

Plantilla empresa	Composición
Entre 50 y 100 trabajadores	1
Entre 101 y 250 trabajadores	9
Entre 251 y 500 trabajadores	13
Entre 501 y 750 trabajadores	17
Entre 751 y 1000 trabajadores	21
A partir de 1001 trabajadores	2 por cada mil o fracción con un máximo de 75

Elegirán entre sus miembros un presidente y un secretario del comité.

Elaborarán su propio reglamento de procedimiento que no puede ir contra la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral a efecto de registro y a la empresa.

Se reunirán cada dos meses o siempre que lo soliciten un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

(b) Comité Intercentros (Art.63,3 del E.T.):

Solo se constituirá si lo dispone el convenio colectivo, con un máximo de 13 miembros que será designados de entre los componentes de los distintos comités, en proporción a los sindicatos según resultado electorales considerados globalmente.

Las funciones serán las que expresamente se indiquen en el convenio colectivo.

(c) Competencias de los delegados de personal y comité de empresa (Art.64 del E.T.):

El comité de empresa tendrá las siguientes competencias (Art.64,1 de E.T.):

- 1) Recibir información** sobre el sector en que se encuentre la empresa.
- 2) Recibir la copia básica de los contratos**, de todos los contratos que deban celebrarse por escrito; notificación de prorrogas y denuncia correspondiente en el plazo de 10 días siguientes al que tuviera lugar.
- 3) Conocer el Balance, cuentas de resultados y memoria** y demás documentos que deban conocer los socios.
- 4) Emitir Informe previo**, sobre las siguientes condiciones:
 - a)** Reestructuración de plantilla y ceses de ésta.
 - b)** Reducciones de jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c)** Planes de formación profesional de la empresa.
 - d)** Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - e)** Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 5) Emitir informe sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa**, que supongan cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 6) Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito** que se utilice en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 7) Ser informado** de todas las sanciones impuestas por falta muy graves.

- 8) **Conocer**, al menos trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios que se realicen del medio ambiente y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- 9) **Ejercer una labor:**
- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- 10) **Participar**, según se determine en el convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas por la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.
- 11) **Colaborar** con la empresa para conseguir el mantenimiento e incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en el convenio colectivo.
- 12) **Informar a sus representados** en todos los temas y cuestiones señaladas anteriormente en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
- En el apartado segundo de este Art.64 del E.T., determinan que los informes que deban emitir el Comité de empresa a tenor de sus competencias, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

7. **CAPACIDAD Y SIGILO PROFESIONAL (Art.65 del E.T.):**

En el Art.65,1 del E.T. se reconocen capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito competencial por decisión mayoritaria de sus miembros.

En el Art.65,2 del E.T. determina, que los miembros del comité, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1, 2, 3, 4 y 5º del apartado 1 del Art.64 del E.T., durante su mandato y aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en aquellas materias en que la empresa señale expresamente el carácter reservado de las mismas. En todo caso, ningún documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

8. **PROMOCIÓN DE ELECCIONES Y MANDATO ELECTORAL (Art.67 del E.T.):**

- **Organizaciones sindicales más representativas:** Según la LOLS, los sindicatos que se consideran más representativos:
- ◆ **En el ámbito estatal** son los que hayan obtenido en dicho espacio geográfico el 10%, o más, de los delegados de personal o miembros de comités de empresas en las elecciones para proveer dichos puestos. También se tienen por más representativos, en el citado ámbito, los sindicatos que se federen o confederen con una organización de carácter estatal, que ya tuviere reconocida la calificación de sindicato más representativo.
 - ◆ **En el ámbito de una Comunidad Autónoma:** los sindicatos que hayan obtenido en ella por lo menos el 15% de los delegados de personal o miembros de comités de empresa, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no se encuentren ligados a otras organizaciones de carácter estatal.
- **Podrán promover elecciones** a delegados de personal y miembros de comités de empresa:
- a) Los sindicatos más representativos.
 - b) Las organizaciones sindicales que cuenten con un mínimo de un 10% de representación en la empresa.
 - c) Los trabajadores del centro de trabajo por acuerdo mayoritario.

- ◆ Sólo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos de acuerdo con la LOLS, podrán promover la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales. Dicho acuerdo deberá comunicarse a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.
 - ◆ Podrá promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones a ajustes de representación por incremento de plantilla. Los convenios colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación a las disminuciones significativas de plantilla, en su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
 - ◆ Los promotores comunicaran a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar las elecciones, fecha de inicio del proceso electoral que será la de la constitución de la mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de 3 meses desde el registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta oficina pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, dando copia del mismo a los sindicatos que así lo soliciten.
 - ◆ La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.
 - ◆ En el caso de concurrencia de promotores para realizar elecciones sindicales en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada.
- **La duración del mandato de los delegados de personal y de miembros de comités de empresa** será de 4 años, entendiéndose que se mantendrán en funciones hasta tanto no se hubiera promovido y celebrado nuevas elecciones.
- ◆ Solo se podrá revocar los delegados de personal y miembros del comité de empresa durante su mandato, por decisión de los trabajadores que lo hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio, personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.
 - ◆ Cuando se promuevan elecciones sindicales para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.
 - ◆ En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquella se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido.
 - ◆ En el caso de producirse vacante en los delegados de personal, aquellos se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último elegido.
 - ◆ El sustituto lo será por el tiempo que reste de mandato.

9. GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:

Tendrán las siguientes garantías, salvo lo que se disponga en los Convenios Colectivos:

- a) **Apertura de expediente contradictorio**, en supuestos de sanciones por faltas graves o muy graves.

- b) **Prioridad en la permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores**, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) **No ser despedido ni sancionado durante su mandato** ni dentro del año siguiente a su finalización, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de su representación.
- d) **Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones** en materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

En este punto debemos comentar la última sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) del 6 de febrero del 2001, sobre derecho de los sindicatos a usar el correo electrónico en las empresas con fines sindicales. En esta sentencia de la Audiencia Nacional declara el derecho del Sindicato y de sus Secciones Sindicales a transmitir noticias de interés sindical a sus afiliados y a los trabajadores en general a través del correo electrónico (E-mail) con mesura y normalidad.

- e) **Disponer de un crédito de horas mensuales** retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, por el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo a la siguiente escala:

Plantilla empresa	Número de horas
Hasta 100 trabajadores	15
Entre 101 y 250 trabajadores	20
Entre 251 y 500 trabajadores	30
Entre 501 y 750 trabajadores	35
Entre 751 en adelante	40

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

10. LAS SECCIONES SINDICALES:

La ley establece un sistema que permite la representación de todos los trabajadores, estén o no sindicados, ya que la sindicación es un derecho, pero no una obligación. No obstante, nadie pone en duda que la función esencial de un sindicato es precisamente la de representar a los trabajadores; por esa razón, la ley otorga a quienes se encuentran sindicados el derecho de estar especialmente representados y defendidos mediante las secciones sindicales (Art.8 de la LOLS), que éstos pueden constituir en el seno de la empresa. Dichas secciones actuarán junto con los órganos unitarios que ejercen su función en beneficio de todos los trabajadores (delegados de personal y comités de empresa).

El profesor Álvarez de la Rosa **define las secciones sindicales** como estructuras que constituyen la organización de los afiliados a un sindicato y ejercen la actividad sindical en el ámbito de una unidad productiva. De otra forma, y siguiendo a Martín Valverde, podemos afirmar que son agrupaciones de afiliados, a las que tras cumplir ciertos requisitos la ley concede una serie de facilidades y garantías para el desarrollo de la actividad sindical.

La organización de las secciones sindicales viene determinada por los estatutos del sindicato que la constituyan, por lo pactado en el convenio colectivo y por lo establecido en la LOLS; en cualquier caso, sus actos se centrarán en los que son propios de la actividad sindical. Por tanto, podemos decir que las secciones sindicales constituyen un medio para afianzar la presencia de los sindicatos en el seno de las empresas.

Delegado sindical (Art.10 de la LOLS): En las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representados, a todos los efectos por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

El número de delegados sindicales que pueda existir atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo será determinado bien por acuerdos, bien a través de la negociación colectiva. A falta de acuerdos, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% mínimo de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

Plantilla empresa	Número de Delegados Sindicales
Entre 250 y 750 trabajadores	1
Entre 751 y 2.000 trabajadores	2
Entre 2.001 y 5.000 trabajadores	3
Entre 5.001 en adelante	4

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:

- 1) Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, y, por ende obligados, a guardar el mismo sigilo profesional que los miembros del comité de empresa.
- 2) Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz, pero sin voto.
- 3) Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de los afiliados a su sindicato.

11. PROCEDIMIENTO ELECTORAL:

A. Elección (Art.69 del E.T.):

- ◆ Serán electores los mayores de 16 años y con una antigüedad de al menos un mes.
- ◆ Serán elegibles los de 18 años cumplidos y una antigüedad de al menos 6 meses, salvo que se pacte en aquellas actividades en que, por movilidad del personal, en el convenio colectivo un plazo inferior, con el límite mínimo de 3 meses de antigüedad.
- ◆ Los extranjeros tienen el mismo derecho a ser electores y elegibles si cumplen las condiciones.
- ◆ Se podrá presentar candidaturas para las elecciones de delegado de personal y miembro del comité:
 - ✓ Por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos
 - ✓ Por coalición formada por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta atribuyéndose los resultados a la coalición.
 - ✓ Se podrá presentar los trabajadores que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a elegir.

B. Votación para delegados (Art.70 del E.T.):

- ◆ Cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalentes al de puesto a cubrir.
- ◆ Resultará elegidos los que obtengan mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador más antiguo en la empresa.

C. Elección para el comité de empresa (Art.71 del E.T.):

- ◆ En censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por Técnicos y administrativos y otro por Trabajadores especialistas y no cualificados.
- ◆ Los puestos del comité se repartirá proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen cada colegio electoral. Si la división resultaren cociente con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondiera la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.
- ◆ Cada elector podrá dar su voto a una sola lista de las presentadas para los comités que corresponda a su colegio.

Las listas deberá contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir.

No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre que en la lista afectada permanezcan al menos el 60% de los puestos a cubrir.

En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

- ◆ No tendrá derecho a representación aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo un 5% de los votos del colegio.
- ◆ Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le correspondan de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir.

Si hubiere puesto o puestos a cubrir sobrantes se atribuirá a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

Ejemplo: Empresa de 250 trabajadores que deben tener un comité de 9 (votan todos en el ejemplo)
 $250 : 9 = 27'7 \Rightarrow 28$ votos para obtener un delegado

$250 \times 5\% = 12'5 \Rightarrow 13$ votos para poder optar a delegado.

Obtienen:

UGT: 73 votos..... $73 : 28 = 2'607 \Rightarrow 3$ delegados.

CC.OO.: 65 votos..... $65 : 28 = 2'321 \Rightarrow 2$ delegados.

I.C.: 60 votos..... $60 : 28 = 2'142 \Rightarrow 2$ delegados.

Trabajadores: 40 votos..... $40 : 28 = 1'428 \Rightarrow 2$ delegados.

7 9 delegados.

Los 2 puestos sobrantes se lo lleva uno UGT y el otro el grupo de trabajadores por haber obtenido ambos mayor resto

CSIC: 12 votos, el cual queda fuera por no haber obtenido el 5%, es decir 13 votos.

- ◆ Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por orden en que figuren en la candidatura. Así en el ejemplo en la lista de UGT serán elegidos los tres primeros candidatos.

D. Representación de trabajadores fijos discontinuos y de trabajadores no fijos(Art.72 del E.T.):

- ◆ Quienes presten servicios en trabajos fijos discontinuos y los trabajadores vinculados por contrato de duración determinada estarán representados por los delegados de personal o en su caso comités de empresa conjuntamente con los trabajadores fijos de plantilla. Por tanto, a efectos de determinar el número de representantes, se estará a lo siguiente:

a) Los fijos discontinuos y los trabajadores con contrato superior a un año se computará como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratos temporales, inferior a un año, se computará según el número de días trabajados en el período del año anterior a la convocatoria de la elección. Cada 200 días trabajados o fracción se computará como un trabajador fijo más.

E. Mesa electoral (Art.73 del E.T.):

- ◆ En la empresa o centro de trabajo se constituirá una mesa por cada colegio de 250 trabajadores o fracción. **Ejemplo:** una empresa de 600 trabajadores, de los que le corresponde 400 al colegio de Técnicos y administrativos y los 200 restantes al colegio de Trabajadores especialistas y no cualificados, pues según este criterio le corresponderá una mesa al colegio de Trabajadores especialistas y no cualificados ya que tiene menos de 250 trabajadores y 2 mesas al colegio de Técnicos y administrativos, ya que $400 : 250 = 1'6$.
- ◆ La mesa será la encargada de vigilar todo el proceso electoral, presidir la votación, realizar el escrutinio, levantar el acta correspondiente y resolver cualquier reclamación que se presente.
- ◆ Cada mesa estará formada por un presidente que será el trabajador más antiguo en la empresa y dos vocales que será el de mayor y menor edad, actuando éste último como secretario.
- ◆ Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato, y de serlo le sustituirá en ella el suplente.
- ◆ Cada candidato o candidatura, en su caso, podrá nombrar un interventor por mesa. Asimismo el empresario podrá designar un representante suyo que asistirá a la votación y al escrutinio.

12. DERECHO DE REUNIÓN (Art.77 del E.T.):

- ◆ El derecho a reunión está reconocido por el Art.21.1 de la CE y recogido en el Art.4 del E.T., los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea
- ◆ La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, por el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.
- ◆ La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas que no pertenecen a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con el empresario las medidas oportunas para que todo se desarrolle con normalidad.
- ◆ Cuando por trabajarse en turnos, o por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechada en el día de la primera.
- ◆ **El lugar de reunión (Art.78 del E.T.)** será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
El empresario deberá facilitar el centro de trabajo, salvo en los siguientes casos:
 - a) Si no se cumpla las disposiciones del E.T.
 - b) Si hubiese transcurrido menos de 2 meses desde la última reunión celebrada.
 - c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
 - d) Cierre legal de la empresa (Cierre patronal).Las reuniones informativas sobre convenio colectivo que les sea de aplicación no estará afectada por lo dispuesto en el párrafo b) anterior.
- ◆ **Convocatoria (Art.79 del E.T.):** La convocatoria con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con 48 horas de antelación, como mínimo, debiendo el empresario acusar recibo.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

13. DEFINICIÓN DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

Es el proceso tendente a conseguir un acuerdo entre los trabajadores y empresarios sobre las condiciones en las que va a desarrollarse el trabajo futuro en el centro de trabajo, empresa o grupo de empresas.

El proceso negociador tiene como fin último la celebración de un convenio colectivo y así se reconoce en el Art.37 de la C.E. y en el Art. 4.1 y desarrollado en el Art..82,1 del E.T.

14. CONVENIO COLECTIVO:

A. Concepto:

Son acuerdos libremente adoptados entre los trabajadores y el empresario en virtud de su autonomía colectiva para regular el trabajo futuro

De esta definición debemos destacar:

- ◆ **Son acuerdos formales**, ya que se deben hacer por escrito y siguiendo el procedimiento previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
- ◆ **Tiene eficacia normativa**, es decir, va aplicarse obligatoriamente tanto a las partes negociadoras como a los trabajadores del ámbito donde se aplique el convenio.

Son normas que van a tener el rango de ley, leyes contractuales o contratos normativos y que nacen del consenso de un acuerdo de 2 partes que lo firman. No es ley en sentido estricto porque no la hacen ni los parlamentarios, ni el gobierno, etc. No es estrictamente un contrato porque las obligaciones que nacen obligan sólo a las partes firmantes, pero el convenio obliga a más personas de las que han firmado el convenio, es decir, todos los trabajadores que están bajo el ámbito de aplicación del convenio. En suma podemos decir, que obliga como una ley y nace como un acuerdo.

El artículo 37 de la Constitución en su punto primero reconoce el derecho a la negociación colectiva (negociar convenios). EL mismo tiempo este artículo sigue diciendo que la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores, así como la fuerza vinculante de los convenios. En el E.T. se contempla esto, así como en la LOLS ley orgánica 11/85 donde se hace referencia a la negociación colectiva y se regula expresamente el derecho fundamental que tienen todos los trabajadores a la asociación sindical.

B. Capacidad negocial colectiva:

Se trata de la capacidad genérica para poder negociar un convenio y eventualmente celebrarlo, se podría definir como el derecho a negociar, por lo tanto el primer paso necesario para celebrar un convenio es tener la capacidad negociar colectiva. Por parte de los trabajadores el estatuto reconoce esta capacidad a:

- 1) El comité de empresa.
 - 2) Delegados de personal.
 - 3) Representaciones sindicales en la empresa, si es que existen.
 - 4) Sindicatos, federaciones y confederaciones de sindicatos.
- (son las personas u órganos que representan en cada caso a los trabajadores).

Por parte de los empresarios tienen capacidad negociar colectiva, ese mismo empresario de la que es dueño de su propia empresa. Si el convenio es multiempresarial son los representantes de los empresarios que también se agrupan en asociaciones, los que tienen capacidad negociar colectiva. Ejemplo: C.O.E.

C. Legitimación específica:

Capacidad que otorga el E.T. a los representantes de cualquiera de las dos partes, para celebrar un convenio determinado, para tener legitimación específica hay que tener capacidad negociar colectiva.

El artículo 83/1º del E.T. dice: “Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”. Siempre que las partes sean capaces y estén legitimadas para convenir en dicho ámbito.

D. Clases de convenio:

Se clasifican según varios criterios:

a) Ámbito territorial: Si el criterio elegido es el territorial donde se aplique:

- ◆ Nacional.
- ◆ Comunidad Autónoma (Autonómico).
- ◆ Provincial.

b) Actividad: Si el criterio elegido es atendiendo la actividad realizada por los trabajadores. Puede ser:

- ◆ De rama o sector productivo. Ejemplo: sector textil, banca, calzado,...
- ◆ De empresa o centro de trabajo.
- ◆ De categorías de trabajadores (llamado también convenio franja), aplicado sólo a determinados profesionales dentro de la empresa o centro de trabajo. Ejemplo: médicos, ingenieros, administrativos, pilotos,...

15. PROCESO DE NEGOCIACIÓN:

A. Tramitación (Art.89 del E.T.):

- ◆ La representación de los trabajadores, o de los empresarios, que promuevan la negociación, lo comunicará por escrito a la otra parte. En esta comunicación se indicará la legitimación que ostenta, el ámbito del convenio, y las materias objeto de la negociación. Se dará copia de esta comunicación a la autoridad laboral a efectos de registro.
- ◆ La parte receptora de la comunicación solo podrá negarse al inicio de la negociación por causas legal o convencionalmente establecidas, o cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido, en todo caso deberá contestar por escrito y motivadamente.
- ◆ En un plazo máximo de un mes desde que se recibió la comunicación se procederá a la constitución de la comisión negociadora

a) Comisión negociadora (Art.88 del E.T.):

- ◆ En los convenios de ámbito empresarial o inferior estará formada por empresario o sus representantes y por los representantes de los trabajadores, con un número máximo de 12 miembros por cada parte.
- ◆ En los convenios de ámbito superior a la empresa estará formada por las asociaciones empresariales y los sindicatos más representativos en dicho ámbito, con un máximo de 15 miembros por cada parte.
- ◆ La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras. Podrán tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por la comisión. Si se optara por la no elección del presidente, deberá consignar en el acta de la sesión constituyente el procedimiento a emplear para moderar las sesiones, así como designar quien va a firmar las actas junto al secretario.
- ◆ En la reunión podrán haber asesores por cada parte, si así es acordado, con voz pero sin voto

B. Deliberaciones y acuerdos:

- ◆ Ambas partes están obligados a negociar bajo el principio de buena fe.
- ◆ Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes.
- ◆ Esta prohibido la utilización de violencia tanto sobre las personas como sobre los bienes, comprobada la existencia de violencia quedará suspendida negociación hasta la desaparición de la violencia.
- ◆ En cualquier momento de las liberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellos.

b) Validez (Art.90 del E.T.):

- ◆ El convenio debe ser por escrito, bajo la sanción de nulidad.
- ◆ Los convenios deberán ser presentados dentro del plazo de 15 días, desde su firma, a la autoridad laboral a efectos de registro. Una vez registrado deberá ser remitido al órgano de mediación, arbitraje y conciliación (antiguo SEMAC) competente para su depósito.
- ◆ La autoridad laboral en el plazo máximo de 10 días desde su presentación dispondrá su publicación en el BOE o en función del ámbito territorial del convenio en el Boletín de la Comunidad Autónoma (BOC en canarias) o el Boletín Oficial de la provincia correspondiente (BOP).
- ◆ El convenio entrará en vigor en la fecha en que se acuerden las partes.
- ◆ La autoridad laboral que vea que algún convenio colectivo conculca la legalidad vigente. O lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan, previa audiencia de las partes.

C. Aplicación e interpretación de los convenios (Art.91 del E.T.):

- ◆ Corresponde a la **comisión paritaria**, que esta formada por miembros de ambas partes negociadoras. Esta comisión estará prevista en el propio convenio.
- ◆ Sin perjuicio de lo anterior, los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios serán resueltos por la jurisdicción competente. No obstante lo anterior, en los convenios colectivos se podrá establecer procedimientos de resolución de conflictos, como la mediación y el arbitraje. El acuerdo a través de la mediación y el laudo arbitral tendrá eficacia jurídica y el tratamiento de los convenios colectivos regulados por el E.T.
- ◆ Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos

D. Adhesión y extensión (Art.92 del E.T.):

- a) Adhesión:** es el acto mediante el cual las partes legitimadas para negociar un convenio deciden aplicar, al sector a que representan el contenido total de otro convenio preexistente, siempre que no estuvieran afectados por otro (es decir, no tienen convenio y en vez de negociar uno nuevo se adhieren a otro que esta en vigor).
- b) Extensión:** supone la aplicación obligatoria de un convenio colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores, por decisión del Ministerio de Trabajo, cuando exista especial dificultad para negociar o se den circunstancias sociales o económicas de notoria importancia en el ámbito aplicado.

Con carácter previo a la extensión se requiere un informe de las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de aplicación (Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos).

16. CONTENIDO Y DURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO:

A. Contenido (Art.85 del E.T.):

- ◆ **Contenido normativo:** Dentro del respecto a las leyes, los convenios podrán regular materias de índole económico, laboral, sindical, y en general, cuantas otras materias afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones entre empresarios y trabajadores, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos para los traslados, despidos colectivos...
- ◆ Los laudos arbitrales que puedan dictarse para resolver posibles discrepancias en la negociación colectiva, tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, y serán susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para solucionar las discrepancias derivadas de la aplicación de los convenios.
- ◆ **Contenido obligatorio:** recoge los derechos y deberes entre las partes pactantes, así como las responsabilidades que se generan por el incumplimiento de estos derechos y deberes por cualquiera de las partes.

a) El contenido mínimo del convenio colectivo:

- (a) Determinación de las partes que los conciertan.
- (b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal.
- (c) Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio por problemas económicos de esas empresas.
- (d) Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia.
- (e) Designación de una comisión paritaria y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

B. Vigencia de los convenios colectivos(Art.86 del E.T.):

- ◆ Corresponde a las partes negociadoras determinar la duración del convenio, pudiéndose eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.
- ◆ Salvo pacto en contrario los convenios se prorrogarán de año en año sino mediara denuncia expresa de las partes.
- ◆ El convenio que sucede a uno anterior deroga en su totalidad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.
- ◆ Denunciado un convenio colectivo perderán vigencia sus cláusulas obligacionales hasta tanto no se logre acuerdo expreso.
- ◆ La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluido la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrán en vigor.



CONFLICTOS DE TRABAJO

17. CONFLICTOS DE TRABAJO:

a) Concepto de conflicto de trabajo:

Toda perturbación o disidencia surgida entre empresarios y trabajadores en el marco de sus relaciones laborales y que se exteriorizan a través de una serie de procedimientos previstos en nuestro ordenamiento jurídico.

b) Clases de conflictos de trabajo:

➤ Conflictos individuales y colectivos:

Esta clasificación se hace atendiendo a los sujetos que participan en el litigio; si surgen entre un empresario y un trabajador que defiende el reconocimiento de un derecho subjetivo, **el conflicto es individual**; si, por el contrario, surge entre un empresario y una pluralidad de trabajadores que pretenden el reconocimiento de un interés común, **el conflicto es colectivo**.

Como dicen los profesores Olea y Casas Baamonde. Para que exista conflicto colectivo es preciso que la cuestión afecte indiferentemente a un conjunto laboral; o como dice la Ley de Procedimiento Laboral: “Que afecte a los intereses generales de un grupo de trabajadores”.

➤ Conflictos jurídicos y Conflictos de intereses:

(a) **Conflictos jurídicos:** Si seguimos al profesor Montoya, podemos afirmar que **los conflictos jurídicos** son aquellos que surgen con motivo de la interpretación y aplicación de una norma (ley, convenio colectivo...).

(b) **Conflictos de intereses:** En este conflicto, lo que se discute no es la aplicación de la norma, sino la necesidad de modificar, extinguir una norma en vigor o crear una nueva norma más favorable; es decir, se pone en cuestión las propias bases sobre las que, hasta el momento del conflicto, se habían establecido las relaciones laborales. El clásico conflicto de intereses suele producirse cuando al finalizar la vigencia de un convenio colectivo, los trabajadores quieren sustituirlo por otro más beneficioso.

c) Normas básicas:

- 1) **La Constitución española** en los artículos 28.2 y 37.2. Estas preceptos constitucionales todavía no han sido desarrollados en ninguna ley.
- 2) **Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)**, cuyo Art.2.2.d) declara el derecho de los sindicatos al ejercicio de la huelga y al planteamiento de conflictos colectivos.
- 3) **Decreto Ley de Relaciones de Trabajo, de marzo de 1977**, en sus títulos I y II, sobre el derecho de huelga y conflictos colectivos de trabajo respectivamente, cuya vigencia respeto el Estatuto de los Trabajadores.

d) Procedimientos pacíficos para la solución de los conflictos colectivos:

Las fórmulas para solucionar los conflictos colectivos son muy diversas; en principio cabría agruparlas en dos categorías: ***procedimientos pacíficos y medios de presión***; entre los primeros se puede citar: ***la negociación directa, la conciliación, la mediación y el arbitraje***, así como ***los procedimientos administrativos y judicial de conflictos colectivos***; dentro de los segundos (medios de presión) se encuentra: ***la huelga***, que constituye un derecho fundamental reconocido por la Constitución española. Puede existir otros medios pero no tienen el respaldo legal que tiene la huelga, por ejemplo el boicot, que tiene una legalidad cuando menos dudosa.

A. Negociación directa:

Sin duda el primer paso para solucionar un conflicto colectivo consiste en abordar directamente, entre trabajadores y empresarios, los problemas que origina el conflicto. La negociación directa y rápida de los problemas es, quizá, el medio más fructífero de alcanzar acuerdos satisfactorios para todos y de evitar “heridas” que creen un mal clima laboral en el futuro; al mismo tiempo, los acuerdos logrados por este procedimiento evitan el coste económico y psicológico de un conflicto.

Para facilitar la negociación directa se arbitran diversos instrumentos en los convenios colectivos, entre los que cabe citar: las comisiones paritarias, a las que ya hicimos referencia en la Unidad de Trabajo 2, de esta Unidad Didáctica 3º, y los pactos de la paz.

a) Las comisiones paritarias, como instrumento para la solución de conflictos colectivos:

Ya vimos cuando hablamos de la comisión paritaria, que hay que establecerla obligatoriamente en cualquier convenio colectivo; esta comisión entenderá de cuantas cuestiones le atribuyan las partes que negocian el convenio y, en todo caso, se ocupará de interpretar el contenido de lo pactado; en consecuencia, la citada comisión constituye un órgano de gran validez para solventar conflictos jurídicos. Al mismo tiempo, con frecuencia ejerce funciones de vigilar el cumplimiento de lo acordado, así como de mediar y arbitrar (concepto que veremos más adelante) ante eventuales enfrentamientos entre trabajadores y patronal.

b) Pactos de paz:

El Real Decreto Ley 17/1977, admite en su Art.8 la creación en los convenios colectivos de los llamados “pactos de paz”, mediante los cuales se pueden establecer procedimientos para solucionar los conflictos colectivos e incluso renunciar al ejercicio del derecho de huelga durante la vigencia de un convenio colectivo (declarado constitucional por el Tribunal Constitucional, ya que no es una renuncia en sentido estricto, es decir, definitivo e irrevocable, en este caso la renuncia es temporal y transitorio (durante el período de vigencia del convenio), de manera que no hay extinción del derecho, sino un compromiso de no ejercitarlo.

B. Intervención de terceros en la solución de los conflictos colectivos:

Con cierta frecuencia, las causas que originan los conflictos colectivos son complejas y en su origen se sitúan colisiones de intereses y un deterioro del clima laboral, que las partes enfrentadas no son capaces de solucionar de forma directa; en estos supuestos, la intervención de terceras personas facilita la adopción de acuerdos capaces de superar el enfrentamiento. Esta intervención de terceros puede admitir diferentes formas, entre las que destacan: *la conciliación, la mediación y el arbitraje.*

- **Conciliación.** Es el procedimiento que tiende a que las partes lleguen a un acuerdo en presencia de un tercero, el conciliador, que en ningún caso propone soluciones o resuelve el conflicto. La labor del conciliador es ayudar a superar los recelos existentes entre empresarios y trabajadores y propicia un clima de entendimiento que facilite la adopción de un pacto.
- **Mediación.** Es el procedimiento que, al igual que en la conciliación, tiende a que las partes lleguen a un acuerdo en presencia de un tercero, el mediador, que como el conciliador trata de obtener la avenencia o acuerdo entre las partes pero en este caso si propone soluciones para facilitar la adopción de un pacto. Finalmente, serán las partes enfrentadas quienes decidan si aceptan o no la propuesta del mediador o, por el contrario, buscar otra vía de superación del conflicto.
- **Arbitraje.** Es el procedimiento que, al igual que en los anteriores vías, tiende a que las partes lleguen a un acuerdo en presencia de un tercero, el árbitro, que en este caso resuelve directamente el conflicto emitiendo un fallo o laudo de obligado cumplimiento.

Los contendientes se pueden someter al arbitraje de forma voluntaria o por imperativo de la ley; concretamente, el Art.10 del RDL 17/1977, modificado por la sentencia del Tribunal Constitucional de 8/4/1981, autoriza al gobierno para que, a propuesta del Ministerio de Trabajo, acuerde un arbitraje obligatorio, en supuestos de huelga, en los que la duración, consecuencias de la misma, posiciones de las partes y perjuicio a la economía nacional creen situaciones verdaderamente lesivas. En este caso arbitraje obligatorio se ha de respetar el requisito de imparcialidad de los árbitros.

C. Procedimientos pacíficos previstos, de forma específica, por la ley para la solución de conflictos colectivos:

La ley prevé dos procedimientos denominados conflictos colectivos que trata de aportar soluciones a las confrontaciones entre trabajadores y empresarios. El primero se sustenta ante la autoridad laboral que sea competente y el segundo ante la jurisdicción de lo social.

a) Procedimiento administrativo para la solución de conflictos colectivos:

El procedimiento administrativo sirve tanto para resolver conflictos de intereses como conflictos jurídicos; si bien los primeros sólo pueden ser solucionados por este procedimiento cuando no alteren lo pactado en el convenio, esto es, en los supuestos en que no existan convenio colectivo vigente que regule la cuestión de origen del problema.

El procedimiento administrativo de conflictos colectivos, regulado por el RDL 17/1977, es incompatible con el ejercicio del derecho de huelga, de modo que si los trabajadores deciden acudir a la huelga no podrían iniciar este procedimiento, o bien la tendrá que suspender si ya la habían comenzado. Del mismo modo, si son los empresarios quienes inician el procedimiento de conflictos colectivos, y los trabajadores no cesan en su huelga, dicho procedimiento se suspenderá y se archivarán las actuaciones.

Podrá solicitar la iniciación de este procedimiento de conflictos colectivos:

- Los representantes de los trabajadores en el ámbito que se desarrolle el conflicto colectivo, bien por iniciativa propia o a instancia de sus representados; si se trata de sindicatos, la jurisprudencia exige que “tengan implantación notoria” en dicho ámbito.
- El empresario, en los conflictos cuyo ámbito sea una empresa, o las asociaciones patronales u otros representantes, en aquellos que afecten a varias empresas.

Según prevé el RDL 17/1977 en su Título segundo, capítulo segundo, el planteamiento del conflicto colectivo se formalizará por escrito, firmado y fechado, en el que debe constar nombre, apellidos, domicilio y legitimación que ostenten para intervenir; igualmente hay que señalar: a los trabajadores y a los empresarios afectados, así como los hechos sobre los que versa el conflicto.

El citado escrito se presentará ante la autoridad laboral provincial, Dirección General de Trabajo si el conflicto afecta a varias provincias, o a la autoridad laboral autonómica si la correspondiente Comunidad Autónoma tiene transferidas competencias en la materia. En las 24 horas siguientes al día de la presentación, dicha autoridad laboral remitirá copia del escrito a la otra parte y convocará a ambas para que comparezcan ante ella, en los tres días siguientes.

En la comparecencia, la autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes; el acuerdo será adoptado por mayoría simple de las representaciones de cada una de las partes; dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.

Las partes en conflicto pueden optar por nombrar uno o varios árbitros, que emitan un laudo en el plazo de 5 días; la decisión adoptada en el laudo por los árbitros tendrá la misma eficacia que si hubiese existido acuerdo entre trabajadores y empresarios.

Si no se llega a un acuerdo, ni se designan árbitros, en el supuesto de conflictos colectivos jurídicos, la autoridad laboral remite las actuaciones a la jurisdicción de lo social, cuando lo piden las partes enfrentadas.

En el caso de que el conflicto sea de intereses, su solución depende exclusivamente de la negociación de las partes, o al laudo arbitral.

b) Procedimiento judicial para la solución de conflictos colectivos:

El procedimiento judicial de conflictos colectivos puede iniciarse al remitir la autoridad administrativa laboral las actuaciones al jurisdicción de lo social, por haber fracasado el intento de avenencia o de arbitraje propios del procedimiento administrativo de conflictos colectivo; del mismo modo, puede comenzar por demandar directa de los legitimados para interponer la correspondiente demanda, a saber: los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto; las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa; los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresas o de ámbito inferior.

Para tramitar este proceso judicial será preciso un acto de conciliación previo, el proceso se iniciará dentro de los 5 días siguientes a la presentación de la demanda. La sentencia se producirá dentro de los 3 días siguientes a la celebración del juicio.

D. Procedimiento extrajudicial de conflictos laborales:

A nivel estatal, el 25 de enero de 1996 se firma el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC) y el 29 del mismo mes se escribe el correspondiente reglamento de aplicación del ASEC. El 2 de febrero del 2001 se firma el segundo acuerdo (ASEC II).

En Canarias a tener transferidos las competencias en estos temas laborales, y adelantándose al ASEC, se firma el 12 de mayo de 1995 el Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de trabajo. Modificado por Resolución 22 de abril de 1997.

Por Resolución de 30 de septiembre de 1997 se crea el Tribunal Laboral Canario. Este Tribunal tendrá competencias tanto en temas en conflictos colectivos e individuales. Para poder recurrir al Tribunal se exige que ante haya actuado la Comisión Paritaria.

Se inicia el procedimiento ante el Tribunal, a través de un escrito que contendrá, como mínimo los siguientes datos:

- ◆ Parte que promueve.
- ◆ Parte contra quien va dirigido el conflicto.
- ◆ Objeto del conflicto, argumentos en los que se fundamenta y pretensión.
- ◆ Trabajadores afectados.
- ◆ Ámbito territorial del conflicto.
- ◆ Documentos acreditativos de la intervención de la Comisión Paritaria.
- ◆ La manifestación si va o no asistido de asesor.
- ◆ Fecha y firma de la representación del sujeto colectivo que inicia el procedimiento.

18. LA HUELGA:

En la actualidad es un derecho que se reconoce como derecho fundamental del Art.28,2 de la C.E. y como tal debe ser regulado por Ley Orgánica y goza de garantías especiales del Art.53.2 de la C.E. (Amparo ante el Tribunal Constitucional).

Reconocido también como un derecho laboral en el Art.4,1e del E.T.

Hasta que se publique una Ley Orgánica que desarrolle el derecho de huelga es de aplicación el Real Decreto ley de Relaciones de Trabajo de 17/1977 de 4 de marzo (RDLRT).

A. Concepto:

Medio de defensa de los trabajadores, reconocido constitucionalmente y que se manifiesta en el cese temporal en su actividad, que produce la suspensión temporal del contrato de trabajo.

B. Características:

- ◆ ***Derecho Constitucional*** (Como ya hemos comentado anteriormente).

- ◆ **Derecho irrenunciable de forma individual.** Es decir, no se puede pactar entre empresario y trabajador la renuncia a la huelga si lo hace el pacto es nulo (Art.3,5 del E.T.). Si puede ser temporal en caso de conflictos colectivos solucionados por otros medios ya vistos.
- ◆ **Derecho limitado.** Ningún derecho constitucional es ilimitado, tiene el límite en el derecho de la otra parte, pero además el Art.28,2 de la C.E. indica que el límite de la huelga es el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- ◆ **Es un derecho ejercido colectivamente.**
- ◆ **Es una causa de suspensión del contrato de trabajo.**
- ◆ **Es un medio de presión.**

C. Clases de huelgas:

a) **Ilegales:** (Art.11 del RDLRT).

La legalidad o ilegalidad de una huelga es algo que deciden los tribunales en su caso, una vez que ésta se ha convocado; como sabemos es un derecho y no se exige una autorización previa para la convocatoria, que garantice a priori su legalidad. La legislación establece una serie de actuaciones que hacen que la huelga pueda ser declarada ilegal, así como otras que la convierten en abusiva, situándola también al margen de la ley. Podemos citar como causas de ilegalidad las siguientes:

- ◆ **Las políticas:** Las huelgas que se inicien o sostengan por motivos políticos o cualquier finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores.
- ◆ **Las huelgas de solidaridad o apoyo a otros sectores o empresas,** salvo que afecten al interés de los trabajadores.
- ◆ **Aquellas huelgas cuya finalidad es alterar lo pactado en convenio colectivo,** durante su vigencia, o lo establecido en laudo arbitral o en la ley. Salvo que sea para exigir interpretación del mismo o exigir reivindicaciones que no impliquen modificaciones del mismo. Es posible reclamar la alteración del convenio por incumplimiento del mismo por la parte empresarial o si ha producido un cambio absoluto y radical de circunstancias debiéndose aplicar la cláusula “rebus sic stantibus”(Sin modificaciones de circunstancias).
- ◆ **Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el (RDLRT) o lo expresamente pactado para la resolución de conflictos.**

b) **Huelgas abusivas:**

Admiten iun tatún (prueba en contra) (carga de la prueba para los trabajadores).

- ◆ **Las huelga rotatorias.** En ellas distintos trabajadores se suceden o turnan en el trabajo.
- ◆ **Las huelgas de sectores estrategicos,** siempre que las trabajadores pretendan interrumpir el proceso productivo.
- ◆ **Las de celo o reglamento.** En estas los trabajadores se limitan a cumplir sus funciones siguiendo estrictamente el reglamento o normas que regulan su actividad.
- ◆ **Todas aquellas alteraciones en el régimen de trabajo distinta a la huelga.**

La consecuencia de la participación activa (significándose en ella) en una huelga abusiva o ilegal puede ser el despido; la mera participación pasiva, en principio, no suele acarrear dicho efecto.

c) **Huelgas licitas:**

Todas las demás, es decir las que permitan el ordenamiento jurídico.

D. Procedimiento regular de la huelga:

a) **Iniciación:**

Comunicación por escrito a la parte empresarial por los representantes de los trabajadores con una antelación de 5 días naturales al menos de su fecha de iniciación.

Cuando las huelgas afecte a empresas encargadas de cualquier servicio público el preaviso será de al menos 10 días naturales. Y además los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

En la comunicación se deberá expresar claramente sus objetivos, la fecha de iniciación y la composición del Comité de huelga.

La autoridad Laboral puede, desde que se comunico la huelga, realizar una función de mediación a través de la Inspección de Trabajo.

b) Comité de huelga:

Solo podrá ser elegidos para formar parte de este comité trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflictos.

La composición no podrá exceder de 12 miembros y corresponde a este comité participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o jurídicas se realicen para la solución del conflicto.

El comité de huelga ha de garantizar, durante la misma, la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, el mantenimiento de los locales, la maquinaria, las instalaciones, las materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de la actividad empresarial. La empresa debe acordar con el comité de huelga la designación de los trabajadores encargados del mantenimiento de dichos servicios; si se pactan, la negativa a participar en los mismos puede suponer el despido.

c) Los servicios mínimos:

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. En definitiva, conforme a lo previsto en el Art.28,2 de la C.E., se trata de asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad; para conseguir este objetivo, el Gobierno Central, los de las Comunidades Autónomas, los Presidentes de Diputación y los Alcaldes recurren, con frecuencia, a dictar normas que establecen el mantenimiento de unos servicios mínimos, que garanticen el derecho de los ciudadanos a una atención básica compatible con el derecho a la huelga de los trabajadores.

La norma que establezca los servicios mínimos ha de ser comunicada a los representantes de los trabajadores, y debe señalar los motivos en que se funda la autoridad para decretar los citados servicios mínimos; esta comunicación, motivada, permitirá a los trabajadores defender, ante la jurisdicción laboral, su derecho a la huelga si la actuación gubernativa se ha extralimitado.

E. Consecuencias y derechos de una y otra parte:

- ◆ El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma incurra en falta laboral.
- ◆ Durante la huelga se entenderá suspendida el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho a salario.
- ◆ El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la cotización por parte del empresario y trabajadores.
- ◆ El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la incapacidad transitoria (IT).
- ◆ Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga.
- ◆ En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los trabajadores en huelga por trabajadores ajenos a la empresa.
- ◆ Los trabajadores en huelga pueden efectuar la publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.

- ◆ Si la huelga es durante la negociación de un convenio. Los convenios podrán establecer normas relacionadas con los procedimientos de solución de conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia al ejercicio de tal derecho.

Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el comité y empresarios afectados deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada la huelga. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.

19. EL CIERRE PATRONAL:

A. Concepto:

Consiste en la clausura del centro de trabajo por el empresario como medida de protección frente a sus trabajadores, cuando concurre alguna de las causas previstas legalmente.

A diferencia de la huelga el cierre patronal no es un derecho fundamental, sino una medida de defensa.

En el cierre no puede ser reivindicativo, sino medio de defensa, y será legal siempre que se ejercita como “poder de policía” que el empresario tiene con ciertos límites.

B. Causas lícitas:

Los empresarios sólo podrán proceder al cierre cuando concorra alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
- c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

C. Efectos:

El Cierre Patronal produce los mismos efectos que la huelga, es decir:

- ◆ Durante el cierre patronal se entenderá suspendida el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho a salario.
- ◆ El trabajador durante el cierre permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la cotización por parte del empresario y trabajadores.
- ◆ El trabajador durante el cierre no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la incapacidad transitoria (IT).

D. Procedimiento:

Decidido por el empresario el cierre patronal, se lo comunicará a la Administración Laboral en el plazo de 12 horas. La Administración observará si existe causa lícita para el cierre patronal, en caso contrario ordenará a la empresa que habrá en el plazo que establezca el propio requerimiento.

El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para evitar los riesgos que lo motivaron, o asegurar la reanudación de la actividad de la empresa.

La reapertura deberá hacerla el empresario a iniciativa propia o a instancia de los trabajadores, deberá hacerlo, dando opción a su personal a reintegrarse a la actividad laboral, a requerimiento de la Autoridad Laboral en el plazo que establezca el propio requerimiento.

Si el empresario procediera al cierre patronal, salvo que éste fuera por causas legales mencionadas anteriormente, será sancionado en la forma prevista en las leyes.

El cierre patronal ilegal es considerado en el R.D. Legislativo 5/2000 del 4 de agosto, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) como infracción muy grave (Art.8,3 de la LISOS). Será sancionado con multa desde 500.000 a 15.000.000 ptas.

20. DERECHOS Y DEBERES DEL EMPRESARIO EN EL CONTRATO DE TRABAJO:

El empresario está dotado de unas facultades, también llamadas poderes, que tienen como fin básico conseguir gestionar la actividad empresarial

A. El Poder de dirección del empresario y sus límites:

El contrato de trabajo, como ya vimos es bilateral, es decir, surgen obligaciones y derechos para ambas partes del contrato, por tanto, otorga a las partes que intervienen en el mismo, empresario y trabajador, una serie de deberes y derechos; los derechos del empresario giran en torno a uno esencial que es **el poder de dirección**.

a) Concepto.

El citado **poder de dirección** consiste en la facultad que tiene el empresario o las personas en quien delegue, para determinar en que consiste y cómo ha de ejecutarse las prestaciones que el trabajador ha de realizar, como consecuencia del contrato de trabajo.

La misión del empresario consiste en organizar la empresa e impulsarla hacia la consecución de los objetivos que tengan marcados; para realizar estas tareas de organización y logro de objetivos, el empresario cuenta con este **poder de dirección, derivado del contrato de trabajo**.

b) Contenido del poder de dirección:

Teniendo en cuenta lo establecido en el E.T., así como lo previsto por los profesores Montoya y Olea, se puede decir que el poder de dirección o poder de mando del empresario se caracteriza por los siguientes elementos:

- ♦ **Poder de ordenar la actividad empresarial;** según se contempla en el Art.5 del E.T. que establece los deberes básicos de los trabajadores y señala uno de ellos en el punto c) dice: “cumplir órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas”, es decir, que el empresario da a todo el conjunto de los trabajadores o a parte de ellos (instrucciones o reglas internas de trabajo), y en órdenes que en particular recibe empleados concretos.

También hace alusión el Art.20,1 del E.T., establece que: “ El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue”.

- ♦ **Control de los trabajadores;** el Art.20,3 del E.T., autoriza al empresario para adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, que no son otros que los que se derivan del contrato de trabajo.

Otra forma de control del empresario sobre el trabajador es la establecida por el Art.20,4 del E.T., que permite al empresario verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento de personal médico a su cargo. Si el trabajador, aunque este oficialmente de baja, se niega a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones, es decir, los complementos salariales que el empresario pueda pagar por encima de las prestaciones básicas de la Seguridad Social.

- ♦ **Poder de adaptar las prestaciones laborales a las necesidades de la empresa;** esta faceta del poder empresarial recibe el nombre de **ius variandi** y permite al empresario modificar, de forma unilateral y por necesidades de la empresa, condiciones del contrato de trabajo (siempre que no se trate de modificaciones sustanciales previstas en el Art.41 del E.T.). Ejemplo de este derecho, es la movilidad funcional que veremos más adelante.

c) Limitaciones al poder de dirección:

El poder de dirección tiene una serie de **limitaciones** que vienen fijadas:

- 1) En las leyes y normas de carácter general.
- 2) En los convenios colectivos y, en su caso, por los contratos individuales si mejoran el convenio.

En este apartado vamos a exponer las principales limitaciones del poder de dirección:

◆ **Dignidad e intimidad de los trabajadores:**

El Art.10 de la C.E. reconoce que: “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.

El Art.18 de la C.E. determina que: “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”. Estos derechos, considerados como fundamentales por nuestra Carta Magna, marcan límites en las relaciones de una persona con otras, y evidentemente establecen las bases para determinar lo que el empresario, o quien reciba poderes por delegación suya, no pueden hacer.

Los artículos de la Constitución que acabamos de ver tienen su reflejo el Estatuto de los trabajadores; así el Art.4,2,d reconoce que los trabajadores tienen derecho “A su integridad física...” y el Art.4,2,e reconoce que los trabajadores tienen derecho “Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.

Por su parte, el artículos 18 y 20,3 de E.T. también desarrolla los principios constitucionales de respeto al honor y a la intimidad personal a los que nos acabamos de referir.

El Art.18 de E.T. dice: “Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

El Art.20,3 de E.T. dice: “El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

◆ **Igualdad de trato y prohibición de discriminación:**

La igualdad de trato y la no discriminación de los trabajadores son principios que deben inspirar la actuación del empresario, al tiempo que deben ayudar a fijar los límites de su poder de dirección. Estos principios suponen que, en condiciones iguales, el trato debe ser el mismo, sin que puedan existir comportamientos que discriminen arbitrariamente a unos trabajadores en contra de otros.

En cualquier caso, existen ciertas circunstancias personales que, de forma clarísima, no pueden fundamentar una diferencia de trato. A este respecto El Art. 14 de la Constitución reconoce el Principio de no discriminación, cuando señala que: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, estado civil o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Por lo que son nulos los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones del empresario que supongan discriminaciones, por las razones antes citadas. Como ya hemos visto antes este artículo fundamental queda desarrollado en los artículos 4,2,c y 17,1 del E.T. La carga de la prueba en principio la tiene el trabajador, él es el que tiene que demostrar que habido discriminación.

◆ **Jerarquía de las órdenes empresariales.**

Como hemos visto el empresario o las personas en quien delegue pueden dar órdenes de carácter general, que afecte a toda la empresa o únicamente a una parte de la misma. El empresario, o quienes ostente suficiente poderes en su nombre, también puede emitir órdenes e instrucciones particulares a empleados concretos, sobre las más diversas cuestiones de la actividad empresarial. En principio, y salvo situaciones especiales que lo justifiquen, estas órdenes particulares deben subordinarse a las de carácter general, de modo que sirvan para concretarlas, pero no para contravenirlas.

- ◆ **Límites contractuales: ius variandi.** Los contratos crean obligaciones y derechos par las partes que los conciertan, y les dan cierta estabilidad, de forma que cada una puede prever cuál será la conducta de los demás contratantes; en definitiva, el contrato es un instrumento al servicio de la seguridad jurídica, ya que según el Art.1256 del Código Civil, estipula que, “La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes”, este hecho significa que ninguna de las partes de un contrato no pueden modificar las condiciones pactadas de forma unilateral y arbitraria; por tanto, el contrato fija el contenido de las obligaciones y derechos de los intervinientes y asegura que éstos actuarán según lo pactado.

Este principio general de la contratación, también afecta al contrato de trabajo pero con ciertas particularidades; en éste, tanto el empresario como el trabajador deben respetar los términos de lo que han convenido, pero si el contrato es de larga duración, se admite que el empresario pueda adaptar el contenido de la prestación laboral ajustándola a sus necesidades, siempre que los cambios producidos no sean sustanciales; a este derecho se le conoce como **ius variandi**. En el momento que las modificaciones afecten a aspectos sustanciales (Art.41 del E.T):

- 1) La duración de la jornada de trabajo.
- 2) Al horario.
- 3) Al régimen de trabajo cuando este es a turnos.
- 4) Al sistema de remuneración.
- 5) Al sistema de trabajo y rendimiento.

El empresario la puede adoptar (modo sustancial) pero con serias limitaciones Art. 41 E.T.,

B. El Poder disciplinario: faltas y sanciones:

Como resultado del poder de dirección que acabamos de estudiar y del consecuente ordenamiento jerárquico en que se basa el mundo laboral, la ley otorga al empresario, o a quienes ejerzan los poderes empresariales un poder disciplinario capaz de sancionar a los trabajadores ante incumplimientos de diversa gravedad del contrato de trabajo de forma culpable o negligente, de modo equitativo. El sistema de sanciones en que se materializa el poder disciplinario, propio del Derecho Laboral, pretende ser un medio ágil para resolver los incumplimientos en el contrato de trabajo.

Las conductas culpable o negligente de los trabajadores, que son calificadas como faltas laborales, se establecen en las disposiciones legales, en los convenios colectivos, donde se fijan las sanciones que corresponden a las diferentes infracciones, que suelen calificarse en: leves, graves y muy graves. El Estatuto de los Trabajadores, en su Art.58, impone una serie de límites a la potestad sancionadora, para evitar abusos por parte de los empresarios, entre los que cabe destacar que:

- ◆ No se puede imponer sanciones que consistan en la reducción de vacaciones o períodos de descanso.
- ◆ Tampoco se puede sancionar a los trabajadores con multa de haber, lo que significa que un trabajador no puede ser sancionado exclusivamente descontándole parte del sueldo, mientras permanece las mismas horas en el puesto de trabajo; lo que sí permite la ley es la suspensión simultánea de empleo y sueldo.

La valoración de las faltas y la aplicación de las correspondientes sanciones impuestas por la dirección siempre pueden ser revisadas ante los tribunales competentes (Juzgados de lo Social). La sanción por faltas graves y muy graves requerirá la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Caso de producirse una sanción por falta muy grave, deberá ser comunicada al comité de empresa (órgano de representación de los trabajadores).

El Art.60 del E.T. establece una serie de plazos de prescripción para las faltas de los trabajadores, al cabo de los cuales la infracción queda sin efecto, no pudiendo ser sancionado el trabajador si no lo ha sido con anterioridad; véanse dichos plazos en el Esquema siguiente.

Hay que tener en cuenta que los plazos se computan a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión. Si la empresa tiene conocimiento de la falta con mucho retraso, hay que tener en cuenta que prescribe como fecha límite a los 6 meses de su comisión, con independencia de su gravedad, salvo que las infracciones constituyan delitos o faltas de índole penal, en cuyo caso habría que aplicar esta rama del Derecho.

Faltas leves.....	10 días
Faltas graves.....	20 días
Faltas muy graves.....	60 días

Esquema. Plazos de prescripción de las faltas laborales.

Ejemplo:

Veamos cómo juegan estos plazos con el tope máximo de seis meses a partir de la comisión de la infracción. Supongamos que un trabajador incurre en una falta muy grave, que es conocida por la empresa 5 meses después de su comisión; en este supuesto la empresa sólo tiene 1 mes para poder sancionar al trabajador en vez de 2, como correspondería a una falta muy grave, ya que si así se hiciera, se superaría el plazo máximo de 6 meses previsto en la legislación.

21. INFRACCIONES EN ORDEN SOCIAL:

La Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, derogada por el Real decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto que entro en vigor el 1 de enero del 2001, es la que regula esta cuestión. La citada norma distingue dentro de las infracciones laborales: infracciones en materia laboral y de seguridad, higiene y, salud laborales; además regula las infracciones sobre Seguridad Social, empleo y prestaciones de desempleo, así como en materia de movimientos migratorios. La mencionada Ley establece las sanciones correspondientes a las anteriores infracciones y el procedimiento sancionador y deroga los artículos 93 al 97 del E.T.

a) Las infracciones laborales:

Art. 5 del RDL 5/2000(Concepto): Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional y de trabajo temporal, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley, así como en materia de prevención de riesgos laborales, Seguridad Social, emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros..

En la Ley distinguen: infracciones leves (Art.6), graves (Art.7) y muy graves (Art.8) en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad con lo establecido en el RDL 5/2000.

b) Sanciones y procedimiento sancionador

El procedimiento sancionador, común a todas las Administraciones públicas, se ajustará a lo previsto en el RDL 5/2000 y en la Disposición Adicional 4ª de la Ley 42/1997, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, siendo de aplicación subsidiaria las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, que regula el Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común.

Procedimiento sancionador: Art. 52. Principios de tramitación: El procedimiento se ajustará a los siguientes trámites:

- a) Se iniciará, siempre de oficio, por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de actuaciones practicadas de oficio, por propia iniciativa o mediante denuncia, o a instancia de persona interesada.
- b) El acta será notificada por la citada Inspección al sujeto o sujetos responsables, que dispondrá de un plazo de quince días para formular las alegaciones que estime pertinentes en defensa de su derecho, ante el órgano competente para dictar resolución.
- c) Transcurrido el indicado plazo y previas las diligencias necesarias, si se hubieren formulado alegaciones se dará nueva audiencia al interesado por término de ocho días, siempre que de las diligencias practicadas se desprenda la existencia de hechos distintos a los incorporados en el acta.

A la vista de lo actuado, por el órgano competente se dictará la resolución correspondiente. Diferente según la cuantía de la multa propuesta:

- 1) **La competencia para sancionar las infracciones en el orden social**, corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la autoridad competente a nivel provincial, hasta 12.500 €; al Director general competente, hasta 62.500 €; al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 125.000 €; y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 187.515 €.
- 2) **En las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales** serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la autoridad competente a nivel provincial, hasta 40.985 €; por el Director general competente, hasta 123.000 €; por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 409.900 €; y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 819.780 €.

Si la infracción fuera susceptible de ser delito le corresponde a la jurisdicción penal.

c) Prescripción de las infracciones:

Según el Art. 4.º del Real decreto Legislativo 5/2000: Prescripción de las infracciones:

- 1) **Las infracciones en el orden social** a que se refiere la presente Ley prescriben a los **tres años** contados desde la fecha de la infracción, salvo lo dispuesto en los números siguientes.
- 2) Las infracciones en **materia de Seguridad Social** prescribirán a los **cuatro años**, excepto las cometidas por trabajadores y beneficiarios que supongan el reintegro de prestaciones de Seguridad Social indebidamente percibidas, en que el plazo de prescripción será de cuatro años.
- 3) En **materia de prevención de riesgos laborales**, las infracciones prescribirán: **al año** las **leves**, a los **tres años** las **graves** y a los **cinco años** las **muy graves**, contados desde la fecha de la infracción.
- 4) En **materia de trabajo de extranjeros**, a los **seis meses** las **leves**, a los **dos años** las **graves**, y a los **tres años** las **muy graves**.

REFERENCIA DE LOS CONVENIOS DE LA O.I.T.

Convenio n.º 81, de 11 de julio de 1947, sobre **Inspección del Trabajo en la industria y el comercio**, ratificado el 14 de enero de 1960 (BOE de 4 de enero de 1961, I.L. 2).

Convenio n.º 129, sobre **Inspección del Trabajo en la agricultura**, ratificado el 11 de marzo de 1971 (BOE de 30 de noviembre de 1972, I.L. 3226).

Convenio n.º 150, de 26 de junio de 1978, sobre **Administración del Trabajo (cometidos, funciones y organización)**, ratificado el 13 de febrero de 1982 (BOE de 10 de diciembre, I.L. 5666).

----- 00000 -----