

LOS SINDICATOS: *QUÉ SON, QUÉ TIPOS HAY, CÓMO SE FINANCIAN*

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CONFLICTOS LABORALES

La Constitución española de 1978 establece en el artículo 28, como derecho fundamental, que todos los españoles tienen derecho a sindicarse libremente, o fundar un sindicato; y que nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato. Es decir, establece la libertad sindical. Por tanto, no son asociaciones de tipo general, sino que por el contrario gozan de una regulación y protección especial.

Los sindicatos son asociaciones permanentes y sin ánimo de lucro de trabajadores para la defensa y promoción de los intereses que les son propios de cara a mejorar las condiciones de trabajo y la promoción de sus intereses económicos y sociales.

La ley exige que la organización interna de los sindicatos sea democrática. Tienen libertad para confeccionar sus estatutos internos, elegir a sus dirigentes y administrar sus propios bienes.

La palabra **sindicato** tiene origen griego. Viene de **sindike** (**sin=junto**, y **dike=justicia**); y alude a los defensores de la justicia.

Tipos de sindicatos → Hay sindicatos, grandes, a nivel nacional, que tienen afiliados de todos los sectores productivos; los mayores son UGT y CCOO.

Igualmente, hay sindicatos similares a los anteriores, pero sólo a nivel autonómico, como ELA, en el País Vasco.

También existen sindicatos sectoriales, que defienden los intereses de sus miembros y afiliados, que pertenecen a un colectivo muy concreto; por ejemplo, el SEPLA (Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas), el SEMAF (Sindicato Español de Maquinistas Ferroviarios), SATSE (Sindicato de Enfermería), etc.

La **financiación** de los sindicatos tiene dos orígenes: las cuotas de sus afiliados, y las ayudas y subvenciones que les otorga el Estado.

Las **funciones de los sindicatos** son, básicamente:

1. Representar institucionalmente a los trabajadores ante las administraciones públicas.
2. Participar en la negociación colectiva.
3. Participar en los sistemas no jurisdiccionales (fuera de los tribunales) de solución de conflictos de trabajo.
4. Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa.

Pueden sindicarse los trabajadores por cuenta ajena (asalariados y funcionarios, parados, jubilados), y trabajadores por cuenta propia sin asalariados a su servicio.

No pueden sindicarse ni los jueces magistrados y fiscales, ni los miembros de las Fuerzas Armadas (incluyendo la Guardia Civil, que tienen disciplina militar).

A su vez, los empresarios también se agrupan en asociaciones empresariales, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales. Estas asociaciones pueden ser de ámbito nacional, regional o local; sectorial... (CEOE, CEPYME, CEIM, etc.)

El nivel de representación de los sindicatos → (Anexo al final de este documento)¹

• REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

El derecho de los trabajadores a la participación en la empresa se materializa a través de sus representantes, existiendo en la actualidad dos formas para ello: la representación unitaria y la representación sindical.

• **Representación unitaria** → Todos los trabajadores de una empresa, afiliados o no, están representados por el comité de empresa o los delegados de personal. Los representantes de los trabajadores son elegidos directamente por éstos en elecciones cada 4 años. Para elegir a los representantes de los trabajadores, se hará por votación directa, libre y secreta; el período de representación será de 4 años; pueden votar todos los trabajadores mayores de 16 años que lleven como mínimo 1 mes en la empresa; para ser elegidos, los trabajadores han de ser mayores de 18 años y llevar, como mínimo, 6 meses en la empresa.

- Comité de empresa: para empresas con 50 o más trabajadores.
- Delegados de personal: para empresas que tengan entre 10 y 50 trabajadores.

Estos representantes de los trabajadores tendrán como funciones:

- Recibir información relativa a la empresa y su sector.
- Vigilar el cumplimiento de las normas laborales y de las condiciones de seguridad e higiene.
- Emitir informes sobre los cambios en la plantilla y condiciones de trabajo.

Y además, estos representantes están protegidos por unas **garantías**, como:

- Serán los últimos que la empresa despidan por razones técnicas o administrativas.
- No pueden ser despedidos o sancionados por acciones dentro de sus funciones sindicales.
- Pueden expresar con libertad sus opiniones en las materias relativas a su cometido.
- Tienen un determinado número de horas mensuales retribuidas para su función sindical.
- Para poder sancionar a los representantes de los trabajadores por faltas graves o muy graves, debe abrirse expediente contradictorio, en el cual se escuche al interesado, y a la representación unitaria o sindical, según su caso.

• **Representación sindical** → Sólo para los trabajadores afiliados a un sindicato, en empresas con más de 250 trabajadores; los afiliados a cada sindicato podrán elegir su sección sindical, si tienen representación en el comité de empresa. En un Anexo al final de documento se amplía la información.²

Los trabajadores de una empresa pueden reunirse en asamblea en el centro de trabajo, si las condiciones lo permiten, y fuera del horario laboral, salvo acuerdo con el empresario.

España es un país de Pymes: la mayoría de las empresas NO llega a los 250 trabajadores en plantilla, por lo que predomina la representación unitaria sobre la sindical.

• LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Constitución (artículo 37) reconoce a la negociación colectiva como el instrumento por el cual los representantes de los trabajadores y de los empresarios, mediante el diálogo y la negociación, establecen las condiciones colectivas de trabajo. Los convenios a los que se llegan tienen fuerza vinculante: todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación están obligados a su cumplimiento; además, no pueden ser modificados en los contratos individuales, salvo para mejorarlos.

• Los **convenios colectivos**, que se publican en el BOE, son acuerdos suscritos libremente entre sindicatos y empresarios para regular las condiciones de trabajo (salarios, aunque no sólo), productividad y la paz laboral.

¿Qué incluye un convenio colectivo? Pues, entre otras cosas:

- Las partes que lo firman y a quién se aplica.
- Materias económicas, laborales y sindicales.
- Procedimientos para resolver las distintas interpretaciones del propio convenio.
- Medidas para la seguridad y salud de los trabajadores.

• **Ámbito de los convenios colectivos** → Hay 4 ámbitos:

- Personal: trabajadores a los que se aplica el convenio; en general, a todos, salvo algún grupo específico (pilotos de líneas aéreas, personal directivo...)
- Territorial: Puede ser nacional, autonómico, local...
- Funcional: atañe sólo a un sector profesional (banca, metal, sanitario...)
- Temporal: normalmente se prorrogaba de año en año. **Pero con la reforma laboral de 2012 han habido varias modificaciones:**

✓ Si transcurre 1 año desde que finaliza el convenio y no se ha llegado a un nuevo acuerdo, no se prorroga el antiguo como anteriormente, sino que se aplica un convenio superior o al Estatuto de los Trabajadores; esto, normalmente, implica peores condiciones laborales y salariales.

✓ Los convenios de empresa tienen preferencia sobre los convenios superiores; es decir, con lo cual se pueden negociar y llegar a acuerdos mejores o peores en la empresa que los que figuran en el Convenio Colectivo del sector.



✓ La empresa, por causas objetivas, puede cambiar unilateralmente ciertas condiciones del convenio (jornada, horarios, salarios, etc.). De no alcanzarse un acuerdo con los trabajadores, se acaba en arbitraje de la Comisión Nacional Consultiva.

✓ **No obstante, la jurisprudencia emitida por los tribunales corrige algunas de estas modificaciones, sobre todo con la prórroga de los convenios caducados.**

• CONFLICTOS LABORALES

Un conflicto laboral es toda alteración de la normalidad laboral por diferencias entre la empresa y los trabajadores por cualquier materia objeto de la relación laboral.

Según el número de personas afectadas pueden ser personales o colectivos.

Según la materia que origina el conflicto, pueden ser:

➤ Jurídicos: por la interpretación de una norma. En estos casos se acude a los Juzgados de lo Social o al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma.

➤ De interés económico: para revisar o sustituir una norma. En estos casos se suele acudir a manifestaciones, concentraciones, encierros, o la huelga, como medidas de presión.

Los conflictos pueden, con relación al trabajo:

- No suspenderlo: Manifestaciones, concentraciones, encierros...
- Suspenderlo: por huelga o por cierre patronal.

La huelga, derecho fundamental recogido en la Constitución, reconocido de forma individual, pero ejercido de forma colectiva, es una medida de presión por el cese temporal, colectivo y pactado del trabajo a iniciativa de los trabajadores de una o más empresas, a través del procedimiento legalmente establecido; es decir, primero se declara la huelga, luego se le comunica a la autoridad laboral y al / los empresarios concernidos, y finalmente se establece un comité de huelga.

**LA HUELGA
ESTÁ
REGULADA
POR EL REAL
DECRETO
LEY 17/1977
SOBRE
RELACIONES
DE TRABAJO.**

Una huelga puede ser legal o ilegal. Una **huelga ilegal** lo es si:

- Se realiza por motivos políticos, no laborales.
- Se realiza por solidaridad (salvo que sea respecto al interés profesional de los promotores).
- Trata de modificar lo pactado en un convenio colectivo.
- Es abusiva: huelgas rotatorias, estratégicas, de celo, a la japonesa...
- Simplemente, no sigue el procedimiento legal.

Durante el desarrollo de una huelga:

- ✓ Los contratos de los huelguistas quedan en suspenso.
- ✓ Los trabajadores no perciben ni el salario, ni la parte proporcional de pagas extra... ni se cotiza a la Seguridad Social ni al desempleo.
- ✓ El empresario NO puede sustituir a los huelguistas.
- ✓ El trabajador que no quiera ir a la huelga, tiene derecho a trabajar.
- ✓ Los días de huelga NO pueden ser descontados de las vacaciones.
- ✓ Las partes deben negociar para intentar llegar a un acuerdo.
- ✓ El comité de huelga debe respetar los servicios mínimos, que los fija la autoridad gubernativa si el cese de la actividad afecta a servicios esenciales para la comunidad.

Un **cierre patronal** es la suspensión excepcional de la actividad en caso de huelga o alguna irregularidad laboral, no por parte de los trabajadores, sino del empresario. La empresa cierra el centro de trabajo para impedir el acceso a los trabajadores. El empresario debe notificarlo 12 horas antes a la Autoridad Laboral.

El empresario recurre al cierre patronal en caso de violencia o daño grave para las personas o las cosas, ocupación ilegal del centro de trabajo, o peligro cierto de que se produzca.

En caso de cierre, la empresa NO paga el sueldo a sus trabajadores.

El empresario que recurra al cierre sin concurrir justa causa puede incurrir en responsabilidades administrativas, penales, civiles y laborales.

El cierre patronal no está recogido en la Constitución, es un mero derecho cívico.

• Procedimientos para la solución de los conflictos colectivos laborales

La huelga es un procedimiento no pacífico para resolver un conflicto laboral.

Cuando surge un conflicto laboral, las dos partes, empresarios y trabajadores, deberán intentar llegar a un acuerdo, con una negociación directa.

Cuando esa negociación resulta ineficaz para llegar a un acuerdo, el Derecho del Trabajo regula medios de solución pacíficos de conflictos, con la intervención de un tercero ajeno a los intereses de las partes.

Esas soluciones pueden ser de 3 tipos:

- **Conciliación:** esa tercera parte, llamada conciliador, facilita la negociación acercando posturas pero sin proponer soluciones.
- **Mediación:** el mediador ofrece propuestas a las partes, pero sin capacidad decisoria, no vinculantes.
- **Arbitraje:** interviene un árbitro que resolverá el problema dictando un fallo, llamado *laudo arbitral*. Este laudo es de obligado cumplimiento para las partes.

El Gobierno puede, en algunos casos, imponer un arbitraje para poner fin a una huelga muy perjudicial para la sociedad en general.

Las partes pueden recurrir a los tribunales o a órganos no jurisdiccionales.

Si se recurre a la vía de los tribunales, los colectivos han de dirigirse a los Tribunales y Juzgados de lo Social. Esta es siempre una solución más cara y lenta que los tres procedimientos anteriores.

ANEXO 1 - NIVEL DE REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS

| | |
|--|--|
| • A nivel estatal | Tienen el 10% o más del total de delegados de personal y de los miembros del comité de empresa. |
| • A nivel autonómico | Tienen el 15% o más de delegados de personal y de los miembros del comité de empresa, siempre que tengan un mínimo de 1.500 representantes, y no estén federados o confederados con sindicatos nacionales. |
| • En otro ámbito (territorial o sectorial) | Tienen el 10% o más de delegados de personal o de los miembros del comité de empresa. |

Los sindicatos más representativos tendrán, entre otras, las siguientes capacidades:

- ✓ Ostentar la representación institucional ante las Administraciones Públicas, y ser interlocutores en las condiciones de trabajo de las mismas.
- ✓ Participar en la negociación colectiva.
- ✓ Participar en los sistemas no jurisdiccionales en solución de conflictos laborales.
- ✓ Promover las elecciones sindicales.

² La **representación unitaria** es aquella de todos los trabajadores de la empresa, independientemente de si estén afiliados o no.

Se realiza a través de los delegados de personal (empresas entre 6 y 49 trabajadores) y de los comités de empresa (empresas de más de 50 trabajadores).

| DELEGADOS DE PERSONAL | |
|---|---|
| <i>Nº de trabajadores de la empresa</i> | <i>Nº de delegados de personal</i> |
| • De 6 a 10 | 1 delegado, si se decide por mayoría |
| • De 11 a 30 | 1 delegado |
| • De 31 a 49 | 3 delegados |
| COMITÉ DE EMPRESA | |
| <i>Nº de trabajadores de la empresa</i> | <i>Miembros del comité de empresa</i> |
| • De 50 a 100 | 5 miembros |
| • De 101 a 250 | 9 miembros |
| • De 251 a 500 | 13 miembros |
| • De 501 a 750 | 17 miembros |
| • De 751 a 1000 | 21 miembros |
| • Más de 1000 trabajadores | 2 más por cada 1000 trabajadores o fracción; máximo de 75 miembros. |

EJERCICIOS

- 1.** En el primer tema vimos que los gremios, en la Baja Edad Media, entre los siglos XII y XV, surgieron en Europa ante la pujanza económica de las ciudades, con fines estrictamente económicos y sociales. ¿Qué similitudes y diferencias ves entre ellos y los sindicatos de hoy en día? ¿Y con respecto a las organizaciones patronales?
- 2.** ¿Qué derechos fundamentales recoge la Constitución con respecto a los sindicatos?
- 3.** Haz un cuadro con los sindicatos que conozcas y establece de qué tipo son (geográficamente, sectorialmente...)
- 4.** ¿Qué sindicato se ajustaría más a tu trabajo? En caso de querer afiliarte a uno, ¿cómo lo escogerías? Razona tus respuestas.
- 5.** ¿En qué se diferencia, principalmente, un sindicato de una organización empresarial?
- 6.** ¿Qué significa que España sea un país de Pymes? ¿Piensas que eso es positivo, o negativo? Razona tu respuesta.
- 7.** ¿Qué es *afiliarse* a un sindicato? ¿Qué implicaciones conlleva?
- 8.** ¿Qué diferencias hay entre la representación unitaria y la representación sindical?
- 9.** Los representantes de los trabajadores, ¿tienen las mismas garantías que sus compañeros, o algunas adicionales?
- 10.** ¿Qué es un Convenio Colectivo? ¿Cuál es el de tu sector profesional?
- 11.** Si tus compañeros de la empresa en la que trabajas deciden ir a una huelga porque la Comunidad Autónoma va a aprobar una ley que rebaja las ayudas económicas a la maternidad, ¿qué les dirías?
- 12.** ¿Hay algún caso en que se pueda ir a la huelga y pedir al empresario que cuente los días de huelga como vacaciones, y así que no te descuenten parte del sueldo?
- 13.** Si te declaras en huelga, ¿qué consecuencias económicas y laborales te supone?
- 14.** ¿Qué diferencias hay entre conciliación, mediación y arbitraje?

ACTIVIDADES 1.2

Llevando él ya 7 meses en el trabajo, en la empresa de informática de Pedro, *OrdenataFeliz*, se han convocado elecciones sindicales. Al tener la empresa 34 trabajadores, se han elegido como representantes unitarios a él mismo, a Inés, jefa del departamento de ventas, y a Ana, una compañera que lleva 2 meses en plantilla y que trabaja como auxiliar.

La misma empresa tiene otro centro de trabajo en Valladolid, mucho más grande, con 125 trabajadores, donde han elegido a 10 miembros del comité de empresa. De los 125 trabajadores que han votado, hay dos chicos de 17 años haciendo prácticas.

Pedro tiene un primo en el ejército, pues eligió la carrera militar cuando terminaron la ESO. Su primo quiere fundar un sindicato sectorial de sargentos para defender los derechos de estos suboficiales cuando se hallan en misión en el extranjero, como ha sido su caso en Bosnia, y para informarse le ha preguntado a Pedro cómo se han llevado las elecciones sindicales en su empresa.

Inés, una de los trabajadores elegidos como representante, es muy activa en los derechos de sus compañeros. Ha pedido a la empresa un pequeño lugar donde reunirse todos e informarles de cómo transcurre su actividad, y un rato a la semana dentro del horario laboral, para sus labores sindicales. La empresa le ha respondido que sí a lo primero (el pequeño rincón donde toman café a media mañana), pero no a lo segundo.

Siendo como es tan implicada y resolutiva, un sindicato le propone que participe en la negociación de Convenio Colectivo del sector, que tendrá lugar en próximas fechas, a lo que accede.

En esta negociación la patronal endurece sus posiciones. Por ejemplo, quitar a los trabajadores del sector el plus que cobran por desplazamiento si trabajan fuera de su localidad de residencia que es un convenio de empresa de *OrdenataFeliz* con sus empleados, y aumentar la jornada laboral a 45 horas semanales cuando las empresas tienen mucho trabajo que sacar adelante.

A todo esto se suma que el Consorcio de Transportes de Madrid quiere subir el precio del Abono Transporte un 5%.

Ante tal situación, los trabajadores deciden ir a la huelga.

Inés intenta llegar a un acuerdo antes de alcanzar posiciones tan traumáticas para todos, y propone un acuerdo extrajudicial: nombrar un mediador que imponga una solución que intente contentar, al menos en parte, a todos los implicados.

Después de haber leído el texto, señala todos los puntos que no se ajusten a lo aprendido en este tema, explica por qué, y propón una alternativa razonada.