

6

Los representantes de los trabajadores

Para ser capaz de:

- Conocer las formas de representación de los trabajadores en la empresa.
- Identificar las funciones y garantías de los representantes de los trabajadores.
- Distinguir los tipos de acuerdo en la negociación colectiva.
- Identificar los contenidos y el proceso de negociación de un convenio.
- Explicar en qué consisten las medidas de conflicto colectivo, así como los procedimientos para llevarlas a la práctica, con especial atención a la huelga y al cierre patronal.
- Diferenciar las formas de resolución extrajudicial de conflictos.

Necesitarás familiarizarte con:

- La libertad sindical.
- La representación unitaria y la sindical.
- Las competencias de los representantes de los trabajadores.
- La negociación colectiva.
- Los convenios.
- Las medidas de conflicto colectivo.
- La solución extrajudicial de conflictos colectivos.



▶ Espiar a los representantes de los trabajadores vulnera la libertad sindical

La Sala de lo Social de Barcelona declara nulo el despido de los representantes de los trabajadores a los que siguió y grabó un detective.

La empresa Ono contrató un detective para que espiera a cinco representantes de los trabajadores pertenecientes al sindicato STC, el más crítico con los expedientes de regulación de empleo de la compañía, que se habían reunido en un restaurante madrileño.

La empresa pensó que las pruebas aportadas por el detective servirían para justificar el despido de estos sindicalistas seis meses después, en pleno proceso electoral y con un nuevo ajuste de plantilla (presentado al Ministerio de Trabajo sin acuerdo con los sindicatos) por delante.

El Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona, en el primer juicio contra Ono por los seis miembros de la ejecutiva de STC despedidos, ha considerado el despido nulo, ya que la compañía «vulneró el derecho a la libertad sindical». Lo que conoció la empresa a través del detective fue que, al finalizar la cena, los miembros del STC pidieron cinco facturas individuales por importe de 21 euros cada una (el máximo admitido en 2007 por cabeza en cenas o comidas pernocta), por lo

que presentaron unos gastos de 105 euros en conjunto cuando lo consumido sólo ascendía a 85 euros.

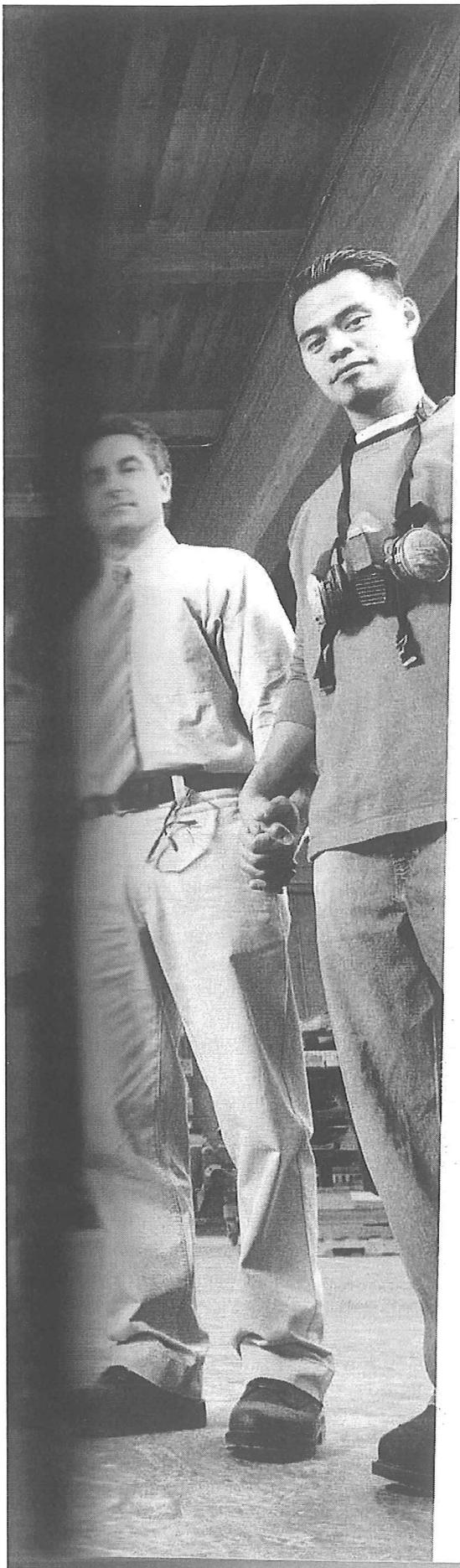
Un mes después de aquella cena, el departamento de Recursos Humanos de Ono agradecía a los miembros de STC su colaboración en una auditoría interna sobre los gastos de los representantes sindicales y les informaba de que no se había detectado ninguna anomalía. Nada se dijo del detective. Pero aquellas y otras facturas posteriores y anteriores por valor de 21 euros fueron utilizadas en los expedientes disciplinarios para acusar a los sindicalistas de fraude económico y abuso de confianza.

El juez no niega que pueda haber cierta «corruptela, conocida y tolerada» en la práctica de las dietas, pero «el importe defraudado sería mínimo». En cambio ve en Ono «finalidad claramente antisindical» e intención de «perjudicar al sindicato STC». Fuentes cercanas a la empresa aseguran que recurrirá la sentencia.

Texto adaptado de una noticia publicada en enero de 2009.

Tras la lectura de la noticia, reflexiona sobre las siguientes cuestiones:

1. En lo que se refiere a los sindicalistas, ¿qué opciones tiene la empresa desde que el juzgado declara nulo el despido?
2. ¿A qué se refiere el artículo cuando habla de comidas pernocta?
3. Explica en qué consistió el fraude económico denunciado por la empresa. ¿Por qué los sindicalistas solicitaron facturas individuales cuando podrían haber pagado conjuntamente e incluso menos de lo que realmente abonaron?
4. ¿Por qué Ono presenta la demanda en Cataluña cuando los hechos sucedieron en Madrid? ¿En qué instancia recurrirá Ono la empresa?



1 La libertad sindical

La libertad sindical es un derecho fundamental reconocido por la Constitución española.

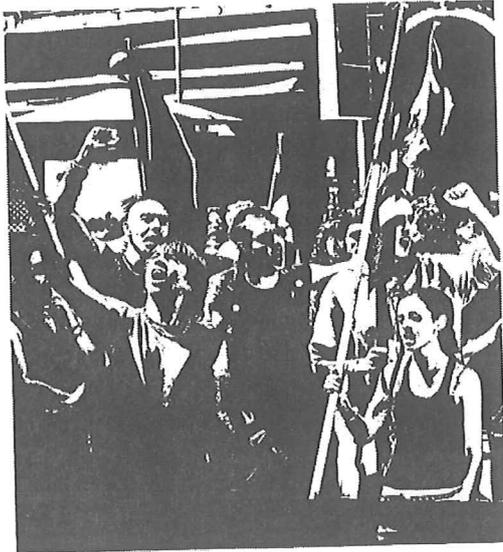


Fig. 6.1. La Constitución incluye la libertad sindical entre los derechos fundamentales de todos los trabajadores.

En apenas unas décadas, los sindicatos han pasado de la ilegalidad a gozar de la máxima protección legal. Al igual que en otros países del mundo, en España la libertad sindical es hoy un derecho fundamental recogido por la Constitución española de 1978 y desarrollado a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 1985.

La LOLS otorga los siguientes derechos a los trabajadores:

- Fundar sindicatos, así como a suspenderlos o extinguirlos, de forma democrática.
- A la actividad sindical.
- A afiliarse al sindicato que elijan, siempre y cuando cumplan los estatutos del mismo.
- A no afiliarse si no lo desean.
- A separarse del sindicato al que estén afiliados.
- A elegir libremente a sus representantes dentro del sindicato al que estén afiliados.

A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores todos los sujetos de una relación laboral, aunque hay ciertas excepciones: no pueden sindicarse jueces, fiscales, miembros del ejército ni guardias civiles.

Un **sindicato** es una organización cuyo objetivo básico es la defensa y promoción de los intereses profesionales de sus afiliados y, en general, el de todos los trabajadores.

Son representativos aquellos sindicatos que alcancen unos determinados porcentajes de elección en un ámbito geográfico o funcional.

1.1. Representatividad y funciones sindicales

La libertad sindical que reconoce la Constitución ha tenido como resultado la creación de multitud de sindicatos. Si a todos se les atribuyera igual capacidad para representar a los trabajadores, su eficacia disminuiría notablemente, razón por la que las leyes establecen cuáles han de ejercer dicha representación.

Son las elecciones sindicales las que confieren mayor o menor nivel de representatividad a cada sindicato para negociar los intereses de los trabajadores.

Los niveles de representatividad son tres:

- Sindicatos más representativos en el nivel estatal: aquellos que obtienen, en el nivel estatal, un mínimo del 10% de los representantes de los trabajadores.
- Sindicatos más representativos en el nivel autonómico: los que logran, en el nivel autonómico, al menos el 15% de los representantes de los trabajadores en las empresas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes.
- Sindicatos suficientemente representativos: los que obtienen, en un determinado ámbito territorial y funcional, al menos el 10% de los representantes de los trabajadores en las empresas.

Las elecciones sindicales son promovidas por los sindicatos representativos o por acuerdo mayoritario de los trabajadores del centro de trabajo, tomado en asamblea. Los representantes de los trabajadores son elegidos por los trabajadores por un periodo de cuatro años mediante sufragio directo, libre y secreto.

La condición de sindicato representativo otorga a los sindicatos las siguientes competencias:

- Actuar como representante e interlocutor con las administraciones públicas.
- Promover la negociación colectiva.
- Participar en la solución extrajudicial de conflictos de trabajo.
- Promoción de elecciones para delegados de personal y comités de empresa.

| | |
|------------------|---|
| Electores | <ul style="list-style-type: none"> • Mayores de 16 años con una antigüedad de un mes en la empresa. |
| Elegibles | <ul style="list-style-type: none"> • Mayores de 18 años, con una antigüedad de al menos 6 meses en la empresa. • Avalados por sindicatos, coaliciones de sindicatos o un número de firmas de electores del mismo centro de trabajo que por lo menos triplique el número de puestos que se van a cubrir. |

Tabla 6.1. Requisitos de los trabajadores para participar en las elecciones sindicales.

Caso práctico 1 Ámbitos de representatividad sindical

- Identifica el nivel de representatividad de los siguientes sindicatos en función de los siguientes porcentajes de votación alcanzados en las elecciones sindicales:

| Sindicato | Nivel estatal | Cataluña | Representantes en Cataluña |
|----------------------|---------------|----------|----------------------------|
| A | 8% | 19% | 1.615 |
| B | 25% | 16% | 1.456 |
| C | 5% | 7% | 800 |
| C (sector enseñanza) | 11% | 14% | 455 |

Solución:

- Es sindicato más representativo en Cataluña porque tiene un 15% de representantes y alcanza el mínimo de 1.500 representantes en Cataluña.
- Es sindicato más representativo en el nivel estatal, aunque no en el autonómico porque en este ámbito no alcanza un mínimo de 1.500 representantes.
- Es sindicato suficientemente representativo en el sector de la enseñanza en el nivel estatal.

1.2. La representación de los trabajadores

La participación de los trabajadores en la empresa se concreta a través de dos vías:

- **Representación unitaria:** está formada por el conjunto de trabajadores que han resultado elegidos como representantes por todos los trabajadores de la empresa. Comprende los delegados de personal y el comité de empresa.

Atención

En los convenios colectivos se puede pactar un periodo distinto de permanencia mínima para ser elegible en unas elecciones sindicales. Sin embargo, este periodo nunca podrá ser inferior a 3 meses.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de sus representantes.

Es la representación del conjunto de trabajadores de la empresa concretada en los delegados de personal y los comités de empresa.

- **Representación sindical:** comprende el conjunto de trabajadores afiliados a un sindicato que asumen la representación del mismo en la empresa. Incluye las secciones sindicales y los delegados sindicales. Su funcionamiento está regulado en la LOLS y los estatutos del sindicato.

A. La representación unitaria

En función del número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo habrá delegados de personal o comité de empresa:

- **Delegado de personal:** representa a todos los trabajadores. Es obligatorio un delegado de personal en empresas que tengan 11 y hasta 30 trabajadores y tres delegados en aquellas que tengan entre 31 y 49 trabajadores. No obstante, en una empresa entre 6 y 10 trabajadores puede haber un delegado de personal si estos así lo deciden por mayoría. En las empresas con 5 o menos trabajadores no hay representación.
- **Comités de empresa:** es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores. Su número de representantes varía en función de lo expuesto en la tabla 6.2.

En las empresas con varios centros de trabajo en una misma provincia, que sumen entre ellos más de 50 trabajadores, se podrá crear un comité de empresa conjunto.

Cuando una empresa tenga varios centros de trabajo, cada uno con comité de empresa propio, se podrá constituir además, y siempre que el convenio colectivo lo permita, un comité conjunto, denominado comité intercentros.

En las empresas que cuenten con centros de trabajo en varios Estados de la UE podrá haber un comité de empresa europeo. De no haberlo, se deberá crear alguna vía que facilite información y consulta a los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores deben compaginar su trabajo con las labores de representación. Por ello la ley otorga unas horas mensuales remuneradas, dependiendo del número de trabajadores en plantilla. Estas horas se pueden sumar y concentrar en uno o varios representantes si el convenio lo permite. En ocasiones la acumulación de horas puede llegar a eximir a un trabajador de su jornada laboral. En tal caso hablamos de **liberados sindicales**.

Atención

El número de representantes se asigna según la plantilla del centro de trabajo: se computa el número de días que trabajaron durante el año previo a la convocatoria de las elecciones de los trabajadores con contratos de duración determinada de hasta un año. Por cada 200 días trabajados o fracción, se cuenta un trabajador más.

| Sección sindical | N.º trabajadores en plantilla | N.º de representantes | | N.º horas retribuidas |
|-----------------------|--|-----------------------|----------------|-----------------------|
| Sin delegado sindical | De 6 a 10 | Delegado de personal | 1 (voluntario) | 15 horas |
| | De 11 a 30 | | 1 | |
| | De 31 a 49 | | 3 | |
| | De 50 a 100 | Comité de empresa | 5 | 20 horas |
| De 101 a 250 | 9 | | | |
| De 251 a 500 | 13 | | 30 horas | |
| De 501 a 750 | 17 | | 35 horas | |
| De 751 a 1.000 | 21 | | 40 horas | |
| A partir de 1.001 | 2 más por cada 1.000 trabajadores o fracción hasta un máximo de 75 | | | |

Tabla 6.2. Número de trabajadores y representatividad. Relación entre trabajadores en plantilla, número de representantes y horas retribuidas por ejercer la labor sindical.

Caso práctico 2 Delegados y comités de empresa

- Indica qué tipo de representación unitaria (y en qué número si es el caso) le corresponde en cada uno de los centros de trabajo de una empresa:
 - a. 6 trabajadores.
 - b. 10 trabajadores con contrato indefinido, 20 trabajadores fijos discontinuos, 3 trabajadores con contrato de obra o servicio de 12 meses, 10 trabajadores con contratos eventuales con una duración inferior a un año, que han trabajado 600 días.
 - c. 3.212 trabajadores.

Solución:

- a. Si lo deciden por mayoría los trabajadores, puede haber un delegado de personal.
- b. $10 + 20 + 3 + (800 \text{ días}/200) = 37$ trabajadores en plantilla, con lo que les corresponde elegir a 3 delegados de personal.
- c. A partir de 1.000 trabajadores la forma de calcular los miembros del comité de empresa consiste en añadir dos representantes por cada 1.000 o fracción hasta un máximo de 75 trabajadores, tal como podemos apreciar en la siguiente tabla:

| N.º trabajadores | N.º representantes |
|------------------|--------------------|
| Hasta 1.000 | 21 |
| 1.001-2.000 | +2 |
| 2.001-3.000 | +2 |
| 212 | +2 |
| Total: 27 | |

Cualquier número de trabajadores por debajo de 1.000 es una fracción de esa cantidad. En este centro habría 27 representantes de los trabajadores para cualquier número de empleados comprendido entre 3.001 y 4.000, ambos inclusive.

3. Las competencias de los representantes

Tanto los delegados de personal como los comités de empresa tienen, entre otras, las siguientes competencias:

- **Recibir información**, entendiéndose por tal la transmisión de información del empresario a los representantes para su consulta o examen.

Ejemplo ▶ La empresa informará, al menos trimestralmente, sobre la evolución del sector al que pertenece la empresa, el absentismo laboral, los índices de siniestralidad, la seguridad e higiene en el trabajo, la contratación, la situación económica, etc. También informará, al menos anualmente, sobre la aplicación del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. ◀

- **Emitir informes con carácter previo a decisiones que se adopten.**

Ejemplo ▶ En materia de reestructuración de plantilla, reducciones de jornada, planes de formación, etc. ◀

- **Vigilar y controlar el cumplimiento de la legalidad vigente en materia de seguridad e higiene, contratación, Seguridad Social, etc.**

Ejemplo ▶ Es frecuente colaborar con la empresa para que esta pueda establecer medidas dirigidas a conciliar la vida familiar. ◀

La ley atribuye funciones y derechos a los representantes de los trabajadores.

- **Negociar y acordar** en nombre de los trabajadores sobre cuestiones que afectan a un número significativo de los mismos.

Ejemplo ► Negociar los convenios colectivos en sus ámbitos de competencia, adoptar medidas de conflicto colectivo o negociar con la empresa los traslados y despidos colectivos.

- **Participar y colaborar** en la mejora del clima social de la empresa.

Ejemplo ► Participar en la gestión por parte de la empresa de obras sociales en beneficio de sus trabajadores y familias; o colaborar con el empresario en todas aquellas medidas que tengan como objetivo mantener e incrementar la productividad de la empresa.

Los convenios colectivos pueden establecer disposiciones relativas al contenido y ejercicio de estas competencias, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos. En los últimos años han ganado peso las competencias en materia de igualdad (ver tabla 6.3).

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración, aplicación e información de los planes de igualdad. • Medidas específicas para prevenir el acoso. • Acuerdos e información sobre la responsabilidad social. • Información, vigilancia y colaboración sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato. • Consulta sobre los puestos exentos de riesgos para las trabajadoras embarazadas o lactantes. |
|--|

Tabla 6.3. Competencias en materia de igualdad específicas de los representantes de los trabajadores.

C. Las garantías de los representantes de los trabajadores

La ley protege expresamente el desarrollo de la labor sindical de los representantes mediante los siguientes derechos:

- **Protección contra despidos y sanciones** durante el ejercicio de sus funciones o a lo largo del año siguiente a su mandato.
- **Prioridad de permanencia** en la empresa o centro de trabajo respecto al resto de trabajadores.

Ejemplo ► En un expediente de regulación de empleo (ERE) los representantes tienen prioridad en el empleo sobre el resto de trabajadores afectados.

- **No discriminación** en su promoción económica o profesional por causa del desempeño de su representación legal.
- **Libertad de expresión** en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación.
- **Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas** en razón de su cargo y número de trabajadores de la empresa.
- **Apertura de expediente contradictorio** previo a cualquier sanción por faltas graves o muy graves. Este tipo de expediente es un procedimiento en el que son oídos, además del interesado (que podrá aportar pruebas y testigos en su favor si lo estima oportuno), el comité de empresa o los restantes delegados de personal.

El **expediente contradictorio** es el derecho del representante del trabajador a ser oído antes de que se le imponga una sanción por faltas graves o muy graves.

La ley otorga garantías a los representantes de los trabajadores para asegurar el ejercicio de sus tareas de representación.

Atención

Mientras que en un despido declarado improcedente por los tribunales es el empresario quien decide si readmite al trabajador o lo indemniza, cuando se trata de un representante de los trabajadores es este quien decide.

Caso práctico 3 El expediente contradictorio

- Maite López, miembro del comité de empresa de Galvanizados Júcar, es acusada por el empresario de haber realizado trabajos particulares mientras se encontraba de baja laboral y, por tanto, de haber cometido una infracción que el convenio colectivo califica como muy grave.
- ¿Puede el empresario imponer una sanción o despedir a Maite?
 - ¿Cuáles son las consecuencias de no cumplir los requisitos legales?
 - ¿Debe aportar pruebas el empresario en el expediente contradictorio?
 - Después de ser oída en el expediente contradictorio, Maite fue igualmente despedida pero presentó demanda y el juzgado declaró improcedente el despido al no conseguir el empresario aportar testigos de lo alegado para el despido. ¿A qué tiene derecho Maite?

Solución:

- Cualquier tipo de sanción (el despido es la máxima sanción) que quiera adoptar el empresario contra Maite por infracción grave o muy grave debe ir precedida de la apertura de un expediente contradictorio.
- Si el empresario no cumple los requisitos de tiempo y forma (en este caso la apertura del expediente contradictorio) la decisión adoptada es nula.
- La apertura del expediente contradictorio supone la exigencia de que se oiga al interesado y a los representantes de personal, pero no exige la aportación de pruebas ni la existencia de un plazo para demostrar la inocencia.
- En cualquier caso tiene derecho a cobrar los salarios que mediaron entre su fecha de despido y el de la sentencia y, además, puede optar entre reincorporarse a la empresa o abandonarla cobrando una indemnización de 45 días por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades.

D. La representación sindical

Los trabajadores afiliados a un sindicato pueden crear secciones sindicales en el ámbito de la empresa o centro de trabajo para disfrutar de los siguientes derechos:

- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario.
- Recibir información de su sindicato.
- Recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

Además, si se trata de secciones sindicales de los sindicatos más representativos o con presencia en la representación unitaria, tendrán los siguientes derechos:

- Disponer de un tablón de anuncios en el centro de trabajo.
- Participar en la negociación colectiva.
- Utilizar un local para sus actividades en empresas con más de 250 trabajadores.

Las secciones sindicales estarán representadas por uno o varios delegados sindicales cuando se trate de empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores y tengan representación en el comité de empresa.

A las secciones sindicales se les reconoce el disfrute de ciertos derechos relacionados con su labor de representación.

Atención

Si estás afiliado a un sindicato tienes derecho a que tu delegado sindical esté presente en caso de que se te impute una falta grave o muy grave.

Atención

Los empresarios también se asocian para la defensa y promoción de sus intereses mediante organizaciones empresariales. Son más representativas las que se constituyen con el 10% de empresarios que ocupan igual porcentaje de trabajadores en el ámbito estatal, y con el 15% en el autonómico. Estas organizaciones pueden negociar acuerdos colectivos y actuar como representantes institucionales ante la administración pública.

Un **delegado sindical** es el representante de una sección sindical con representación en el comité de empresa de un centro de trabajo con más de 250 trabajadores.

Los delegados sindicales tienen derecho a recibir la misma información y documentación que el comité de empresa. El número de delegados sindicales será:

- Secciones sindicales de sindicatos que no llegaron al 10% de votos en la elección al comité de empresa: 1 delegado sindical.
- Secciones de sindicatos que sí alcanzaron el 10% de votos:

| Trabajadores | Delegados sindicales |
|-------------------|----------------------|
| De 250 a 750 | 1 |
| De 751 a 2.000 | 2 |
| De 2.001 a 5.000 | 3 |
| A partir de 5.001 | 4 |

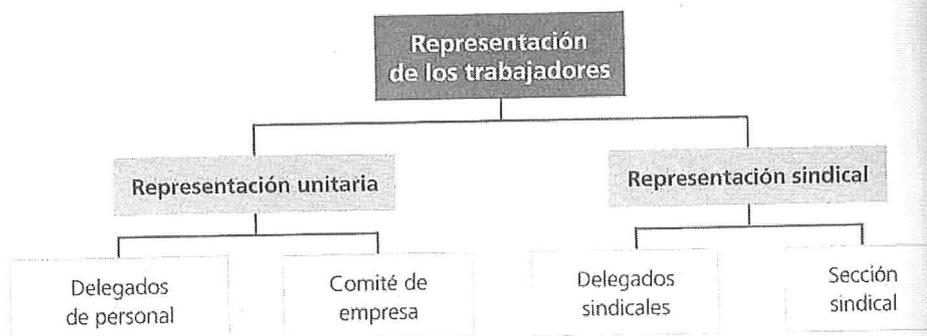


Fig. 6.2. Niveles de representación de los trabajadores.

Comprueba tus conocimientos

1. ¿Qué es un sindicato? ¿Y una organización empresarial?
2. ¿En qué consiste el derecho a la libertad sindical?
3. ¿En qué caso puede una empresa con 10 o menos trabajadores tener un delegado de personal?
4. ¿Por qué crees que no pueden sindicarse algunos colectivos como, por ejemplo, los soldados del ejército español?
5. ¿Cuál es el criterio que se utiliza para determinar que un sindicato es suficientemente representativo para actuar en nombre de los trabajadores?
6. ¿A cuántas horas retribuidas tiene derecho un delegado de personal para ejercer su actividad como representante de los trabajadores en una empresa con 45 trabajadores?
7. ¿Qué requisitos tiene que reunir una sección sindical para tener un delegado sindical?
8. ¿Cómo protege la ley a los representantes de los trabajadores?

2 La negociación colectiva

Gracias al diálogo entre organizaciones sindicales y empresariales, conocido con el nombre de negociación colectiva, se logran pactos de distinto nivel que hacen posible la consecución de acuerdos en torno a las condiciones de trabajo, que a su vez favorecen la productividad del empleo, así como el bienestar y la paz social.

2.1. Tipos de acuerdo

La negociación sirve para regular tanto las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo como las propias reglas de la negociación. El diálogo entre trabajadores y empresarios puede dar como resultado:

- **Acuerdos marco:** suscritos a nivel autonómico o estatal; su finalidad es establecer la estructura formal de la negociación colectiva, fijar las reglas para resolver los conflictos entre convenios de distinto ámbito o alcanzar acuerdos en materia laboral.

Ejemplo ▶ El acuerdo marco alcanzado por Repsol-YPF y las federaciones de CCOO y UGT en 2008 incluye protocolos de actuación en temas como la conciliación laboral y familiar, la contratación de personas con discapacidad, la igualdad de género y la protección a víctimas de la violencia doméstica. ◀



Fig. 6.3. A grandes rasgos, los acuerdos marco establecen las reglas de la negociación, mientras que los convenios fijan las condiciones laborales generales (los colectivos) y específicas (los de empresa).

- **Convenios colectivos:** son los acuerdos más importantes que pueden suscribir sindicatos y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad en un ámbito laboral determinado. Una vez suscritos por escrito y publicados en el boletín oficial correspondiente se les asigna un código numérico para facilitar su clasificación y búsqueda.

Se les denomina estatutarios por haber seguido en su proceso negociador las normas recogidas en el Título III del ET. Junto a estos, existen otros convenios colectivos denominados extraestatutarios, que no han seguido las normas previstas en el ET, por lo que su eficacia es limitada, similar a un contrato y abarcan únicamente a las personas representadas por las partes que lo han negociado.

Ejemplo ▶ El acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería en vigor hasta 2009 tiene el código de convenio 9910365 y fue publicado en el Boletín Oficial del Estado BOE 48 del 25 de febrero de 2008. ◀

La negociación colectiva es un diálogo entre los representantes de trabajadores y empresarios orientado a conseguir acuerdos.

Atención

El convenio colectivo es la expresión escrita del acuerdo libremente adoptado por sindicatos y empresarios en virtud de su autonomía para regular las condiciones de trabajo y de productividad.

En la sección de enlaces del DVD tienes un buscador de convenios por sector, empresa, ámbito, denominación o código.

Los convenios abarcan la totalidad de los elementos de una relación laboral y deben respetar los mínimos que marcan normas superiores como la Constitución o el Estatuto de los Trabajadores.



El DVD incluye un ejemplo de convenio colectivo, donde se señalan los elementos que lo componen.

- **Convenios de empresa:** son exclusivos de una empresa o centro de trabajo y versan sobre condiciones de trabajo que el convenio colectivo no ha regulado o deja libre para regular.

Ejemplo ▶ Los sistemas de calificación empresarial dentro de la empresa, el régimen de ascensos, la distribución irregular de la jornada de trabajo, etc.◀

2.2. El contenido del convenio

Los convenios regulan asuntos económicos, laborales, sindicales y, en general, todo lo relacionado con las condiciones de trabajo. Sin embargo, para que sean válidos legalmente deben contener como mínimo:

- **Identificación de las partes:** los agentes negociadores o legitimados para concertar son los representantes unitarios o determinadas secciones sindicales y el empresario en los convenios de empresa, mientras que en los supraempresariales (que afectan a más de una empresa) quienes negocian son las organizaciones sindicales y empresariales representativas.

Ejemplo ▶ En el ámbito estatal suelen negociar los sindicatos más representativos (CCOO y UGT) y las patronales (CEOE y CEPYME).◀

- **Ámbito de aplicación:** para delimitar a la perfección a quién afecta el convenio se identifican cuatro ámbitos: geográfico (territorio de aplicación del convenio), funcional (sector de actividad aplicable), personal (mención específica de a qué trabajadores afecta y a cuáles no) y temporal (periodo de vigencia del convenio).

Ejemplo ▶ El ámbito de aplicación del convenio colectivo de la empresa Comarca Campo de Borja, código 5003982, y publicado en «BOP Zaragoza» 101, del 7 de mayo de 2005, era el personal laboral de dicha empresa, en la provincia de Zaragoza, hasta el 31/12/2007.◀

- **Denuncia del convenio:** cuando el convenio está a punto de expirar es necesario que una de las partes interesadas denuncie la terminación del mismo. De no ser así, se entenderá prorrogado.

No obstante, muchos convenios contienen cláusulas que lo consideran denunciado automáticamente una vez finalizada la vigencia del mismo.

Ejemplo ▶ Es muy habitual una cláusula como la siguiente: «Finalizada la vigencia del presente convenio colectivo, este se considerará automáticamente denunciado sin ser necesaria comunicación alguna entre las partes. Hasta tanto se logre un nuevo convenio colectivo que sustituya al actual, este se considerará prorrogado y en vigor todo su contenido normativo, salvo en lo que afecte al capítulo de retribuciones, cuyos importes, en su totalidad, se incrementarán como mínimo en el mismo porcentaje o cantidad que el que determine el Estado para su personal en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.»◀

Cláusula de inaplicación (descuelgue)

«El incremento salarial establecido en el convenio colectivo para los trabajadores de cada categoría no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acreditan pérdidas o disminución persistente de ingresos en los últimos dos años.»

Fragmento del art. 39 del convenio colectivo estatal de gestorías administrativas, donde se incluye el descuelgue salarial.

Código de convenio 9902385. Publicado en BOE 122, de 23 de mayo de 2006.

Comisión paritaria: para resolver sobre cuantas cuestiones le sean atribuidas se designa una comisión con igual número de representantes de ambas partes.

El caso más habitual es que la comisión resuelva las discrepancias que pudieran producirse a la hora de interpretar los artículos del convenio.

Cláusula de descuelgue salarial: condiciones y procedimientos en los cuales resulta aplicable el régimen salarial.

Ejemplo ► La mala situación económica de las empresas del sector del metal en 2008 hizo que el 64% de los acuerdos provinciales contemplaran el descuelgue salarial. ◀

El descuelgue salarial es un recurso para que las empresas puedan, en caso de mala situación económica, no aplicar los acuerdos del convenio relativos a subidas salariales para así conservar los puestos de trabajo.

Además de los mínimos estudiados, los convenios colectivos incluyen en su contenido dos tipos de estipulaciones con diferente finalidad:

Las disposiciones normativas, que regulan las condiciones laborales de los trabajadores por ser fuente de Derecho Laboral; su incumplimiento puede ser reclamado ante el juez.

Ejemplo ► La referencia del convenio al cobro de un complemento salarial asociado a una categoría profesional concreta. ◀

Las disposiciones obligacionales, que recogen los compromisos de cumplimiento que asumen las partes firmantes del acuerdo y que únicamente ellas están obligadas a acatar.

Ejemplo ► La «cláusula de paz» por la cual las partes renuncian a convocar o secundar una huelga durante el tiempo en el que va a estar vigente el convenio. ◀

23. El proceso negociador

Para que el proceso de negociación sea legal, es necesario que las partes estén legitimadas para negociar y que se cumplan, en tiempo y forma, las distintas fases del procedimiento.

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Propuesta de negociación | Con copia a la autoridad laboral, quienes propongan la negociación deben comunicar a la otra parte los ámbitos y materias que se desean negociar. |
| 2 | Respuesta | Por escrito en el plazo de un mes. |
| 3 | Constitución de la comisión negociadora | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plazo de un mes desde la respuesta. • Máximo de 12 miembros por cada parte en un convenio de empresa. • Máximo de 15 miembros por cada parte en los convenios de ámbito supraempresarial. |
| 4 | Deliberación y adopción de acuerdos | La negociación de los términos se realizará de buena fe y los acuerdos serán adoptados por los votos de la mayoría de cada una de las partes. |
| 5 | Registro y publicación | Una vez firmado por ambas partes, el convenio es presentado para su registro en un plazo máximo de 15 días a la autoridad laboral. Esta lo publicará en el boletín oficial correspondiente en un plazo máximo de 10 días. |

Tabla 6.4. Proceso de negociación de un convenio.

Atención

Las partes firmantes del convenio pueden acordar la incorporación de un compromiso de «paz sindical», por el cual ninguna de ellas convocará o secundará una huelga durante la vigencia del convenio.

Para que la negociación colectiva sea válida, las partes han de estar legitimadas y seguir, en tiempo y forma, el procedimiento establecido por la ley.

Es la controversia entre trabajadores y empresarios a propósito de las pretensiones de un grupo significativo de trabajadores.

3 El conflicto colectivo

Los intereses de los trabajadores y los empresarios son diferentes y, en muchas ocasiones, contrapuestos. Cuando un conflicto enfrenta a uno o varios grupos de trabajadores con uno o más empresarios, se dice que el conflicto es colectivo. Si afecta a un solo trabajador se habla de conflicto individual. Podemos identificar dos tipos de conflicto colectivo:

- **Jurídico o de derecho:** tiene su origen en controversias acerca de la interpretación o aplicación de las normas.

Ejemplo ▶ El que se ocasionara porque no está claro si una norma afecta o no a todos los trabajadores. ◀

- **Económico o de intereses:** cuando una de las partes entiende que las circunstancias han cambiado hasta el punto de que es necesaria la modificación de las condiciones de trabajo ya reguladas o la creación de nuevas condiciones.

Ejemplo ▶ El que pudiera surgir en el sector del transporte a propósito de una subida de precio de los carburantes. ◀

Lo habitual es que la resolución de los conflictos se produzca en los tribunales. Cuando los afectados son los intereses generales de un grupo significativo de trabajadores se trata de un conflicto colectivo.

Ejemplo ▶ Para que un despido sea colectivo y por tanto pueda tratarse y resolverse como tal tiene que afectar al menos a 10 trabajadores en una empresa con menos de 100 empleados. ◀

Cuando surge un conflicto colectivo ambas partes pueden hacer uso de las medidas de resolución de conflicto que les permite la ley, las cuales van desde la comunicación pública de las posturas de ambas partes, hasta medidas extremas como son la huelga y el cierre patronal.

3.1. La huelga

La huelga es la suspensión de la prestación de trabajo, llevada a cabo de forma colectiva y concertada por los trabajadores como medida de presión en defensa de sus intereses.

La Constitución reconoce el derecho de huelga a los trabajadores para la defensa de sus intereses. A pesar de que se trata de un derecho fundamental, con la máxima protección y privilegios, no se trata de un derecho ilimitado. Su ejercicio debe respetar la libertad de trabajo de aquellos que no quieren sumarse a la huelga y el funcionamiento de los servicios mínimos a la comunidad.

Durante la huelga el contrato se considera en suspenso y el trabajador no tiene derecho a salario, encontrándose en una situación de alta especial en la Seguridad Social. Por su parte, los empresarios no pueden sancionar a los trabajadores por el ejercicio de su derecho a contratar a otros trabajadores que sustituyan a los que están en huelga (esquirolas).

A. Procedimiento

La huelga requiere un procedimiento específico para que sea legal:

- **Acuerdo de las partes legitimadas:** pueden acordarla los representantes de los trabajadores (por mayoría), los propios trabajadores (por mayoría simple y votación secreta) o las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que la huelga se extienda.
- **Declaración de huelga:** debe ser comunicada al empresario y a la autoridad laboral por escrito como mínimo con 5 días naturales antes de la fecha de inicio. Si se trata de empresas de servicios públicos el preaviso será de 10 días naturales.
- **Creación del comité de huelga:** formado por un máximo de 12 trabajadores de los centros de trabajo afectados.

Para ser legal, la huelga debe cumplir una serie de requisitos.

• **Provisión de servicios mínimos:** la autoridad gubernativa fijará unos servicios mínimos de obligado cumplimiento cuando se trate de huelgas en servicios esenciales. Se entienden como tales los relacionados con el ejercicio de derechos e intereses públicos o de reconocido e inaplazable necesidad (sanidad, educación, transporte público...).

21. Huelgas ilegales

La ley establece los supuestos en que una huelga puede ser considerada ilegal o abusiva. Estos supuestos se centran en los siguientes aspectos:

- **Procedimiento seguido:** aquellas que no cumplieran alguna de las formalidades citadas en el apartado anterior.
- **Finalidad:** son ilegales las huelgas por motivos políticos, de solidaridad (que excedan el ámbito profesional) o las novatorias (las que pretenden alterar los términos de un convenio colectivo en vigor).
- **Modalidad:** son abusivas, salvo prueba en contra, entre otras, las huelgas de celo (de cumplimiento del reglamento para perjudicar la producción), las rotatorias (adoptadas en cadena por los distintos departamentos) o las estratégicas (también llamadas «de tación» porque afectan a un área clave para el normal desarrollo de la actividad empresarial).
- **Desarrollo de la huelga:** algunos actos realizados durante la misma pueden convertirla en legal si exceden los límites del derecho del trabajo. Así ocurre cuando, por ejemplo, se actúa sin autorización el centro de trabajo.

22. El cierre patronal

La clausura del centro de trabajo a todos los trabajadores no tiene rango de derecho fundamental ni aparece recogido en la Constitución, sino que constituye un derecho que el empresario puede adoptar excepcionalmente en alguno de los siguientes casos:

- **Peligro de violencia para las personas o de daños graves para las personas o cosas.** Tiene que estar basado en circunstancias objetivas.
Ejemplo ► El corte de electricidad, gas y teléfono en unos astilleros o la secundación de la huelga por parte de los ingenieros a los que corresponde la seguridad en una mina. ◀
- **Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro de que éste se produzca.**
Ejemplo ► Cuando los trabajadores permanecen en el centro sin permiso o se desobedece al orden de desalojo. ◀

| Huelga legal | Huelga ilegal |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • El contrato de trabajo queda en suspenso. • Cesa la obligación de pagar el salario. • Se suspende la obligación de cotizar a la Seguridad Social y el trabajador se encontrará en alta especial. • Se suspende el periodo de prueba. | <ul style="list-style-type: none"> • El empresario puede recurrir al despido disciplinario y extinguir el contrato de trabajo. |

Tabla 6.5. Consecuencias de la huelga.

Solo las huelgas legales cuentan con la tutela de los poderes públicos.



En el DVD encontrarás un caso práctico resuelto sobre las huelgas de solidaridad.

Cierre del centro de trabajo por parte del empresario en caso de huelga ilegal o cualquier otra irregularidad colectiva en el régimen de trabajo.

Glosario

La situación de **alta especial** en la Seguridad Social es una situación asimilada al alta, durante la cual el trabajador tiene limitaciones en la percepción de posibles prestaciones. Por ejemplo, una vez en huelga, no se cobraría la prestación económica por incapacidad temporal.

Atención

El cierre no precisa de autorización: puede ser ejecutado unilateralmente por el empresario.

Existen dos vías para solucionar los conflictos colectivos: las soluciones extrajudiciales (entre las que se cuenta la negociación) y las judiciales (acudiendo a los tribunales).

- Inasistencia o irregularidades que impidan gravemente el proceso normal de producción.

Ejemplo ► Cuando los trabajadores ocupan puestos clave en la cadena de producción, las inasistencias no permiten formar la plantilla mínima exigida. ◀

Para que el cierre sea legal se deben cumplir las siguientes condiciones:

- **Comunicación a la autoridad laboral:** el empresario debe comunicar el cierre a la autoridad laboral en el plazo de 12 horas. Aunque la norma no lo exige expresamente, la notificación debe hacerse por escrito indicando la duración y las causas que lo motivan.
- **Terminación:** el cierre debe limitarse al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa.

3.3. Soluciones extrajudiciales del conflicto laboral

La negociación soluciona muchos conflictos. Cuando no es así, hay una tercera vía para llegar a un acuerdo antes de acudir a los tribunales: los llamados procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, opción mucho más rápida y barata que la judicial.

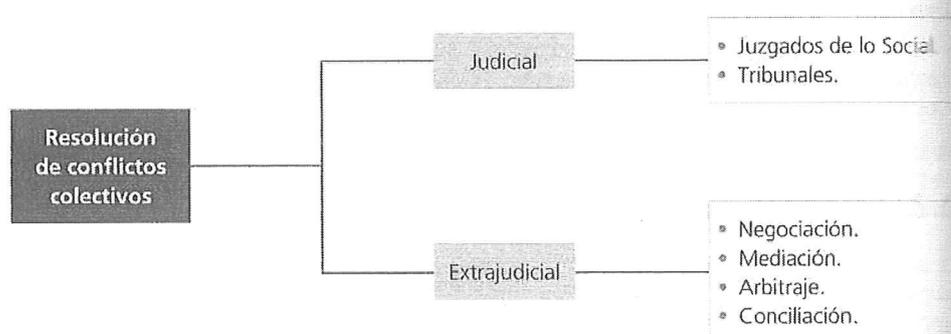


Fig. 10.7. Vías de resolución de conflictos laborales.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (CEOE y CEPYME en representación de los empresarios y CCOO y UGT en nombre de los trabajadores) han firmado un acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC) que excedan del ámbito de una comunidad autónoma. Del mismo modo, hay otros acuerdos de ámbito autonómico para resolver aquellos conflictos que excedan el ámbito provincial.

El ASEC cuenta con un servicio de mediación, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), al que pueden acudir los sectores o empresas que lo hayan suscrito (el actual en vigor es el ASEC IV). Para quienes no lo hayan suscrito, existe también un servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC), dependiente de la Dirección General de Trabajo, aunque transferido a las comunidades autónomas.

En todo caso, los procedimientos de resolución extrajudicial son tres:

- **Conciliación:** en este tipo de procedimiento una tercera persona trata de facilitar la negociación para que las partes lleguen a un acuerdo. Es un requisito previo obligatorio para la tramitación de cualquier conflicto laboral por la vía judicial, ya sea individual o colectivo, que debe realizarse ante el SIMA, el SMAC o la Dirección General de Trabajo.
- **Mediación:** las partes acuerdan designar a un interlocutor que ofrece posibles soluciones al conflicto. Estas propuestas no tienen, sin embargo, poder vinculante.

Arbitraje: en este caso, las partes acuerdan someterse a la decisión de un tercero designado por ellas. En este caso, y a diferencia de lo que sucedía con la mediación, la decisión es vinculante (obligatoria) para ambas partes y se denomina **laudo arbitral**.

De manera excepcional el Gobierno puede imponer un arbitraje obligatorio a propuesta del Ministerio de Trabajo e Inmigración cuando la gravedad de una huelga (por duración, consecuencias o perjuicios) así lo requiera.

Ejemplo ▶ En 2001 el Gobierno español impuso un arbitraje obligatorio a una huelga de pilotos aéreos debido a los graves perjuicios que estaba ocasionando por ser adoptada en época de vacaciones. ◀

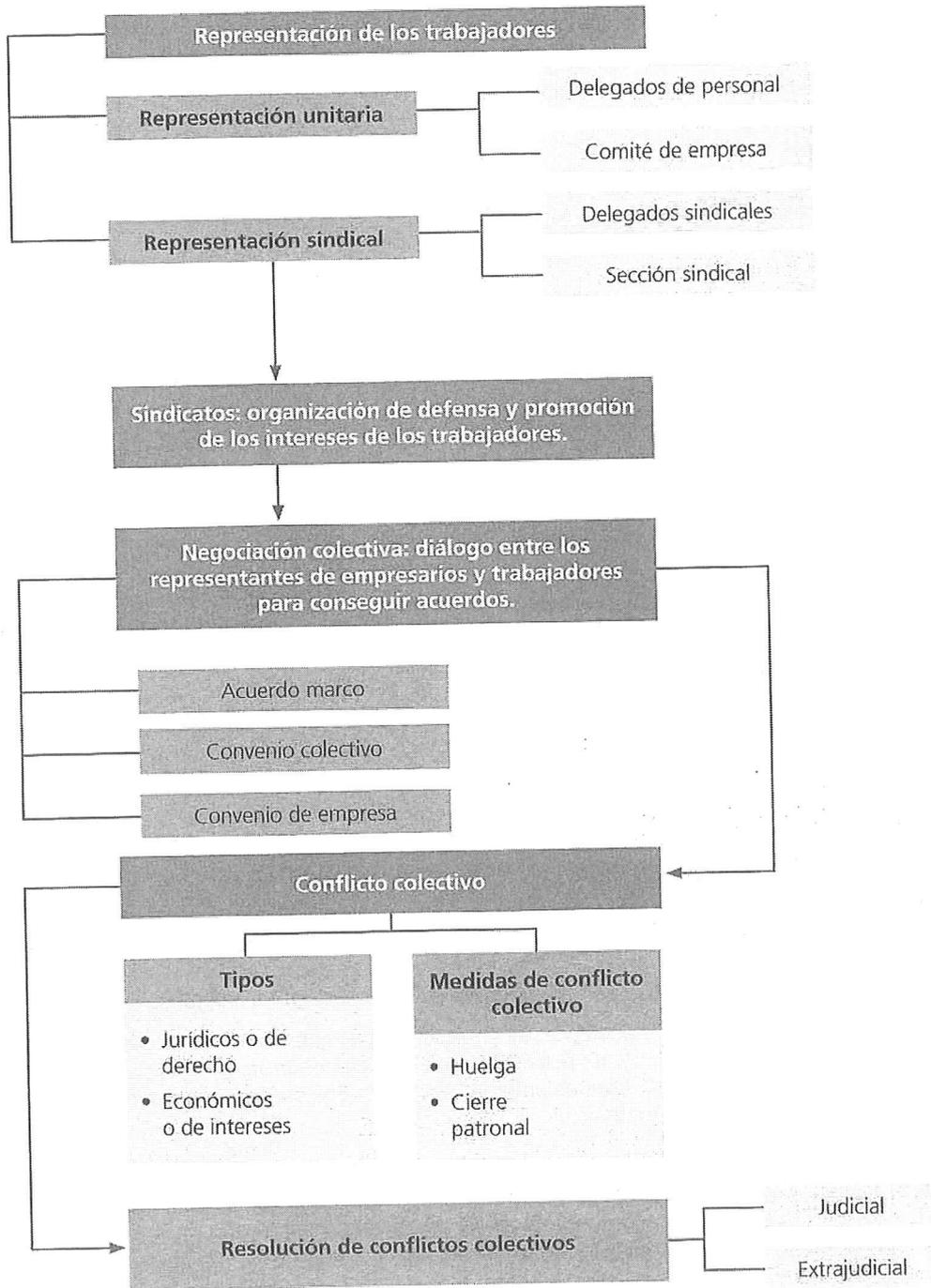


Fig. 10.8. La conciliación previa ante el SMAC o similar es un requisito obligatorio para la tramitación de cualquier conflicto laboral por la vía judicial.

Comprueba tus conocimientos

9. ¿Cuál es la finalidad de la cláusula de descuelgue salarial?
10. ¿Es posible pactar en un convenio la renuncia al ejercicio del derecho de huelga?
11. ¿Qué tipos de conflicto colectivo conoces?
12. ¿Cuál es el procedimiento que debe seguir el empresario para realizar el cierre patronal?
13. ¿En qué se diferencia el SIMA del SMAC?

Esquema



Un convenio de empresa

Recién finalizados sus estudios de ciclo, Isabel Serrano, de 19 años, es contratada el 5 de enero de 2009 por Montreal, S.A., empresa dedicada a la actividad de soplado artesanal de vidrio, con domicilio social en Málaga y una plantilla de 230 trabajadores entre fijos y eventuales.

El 15 de julio hay elecciones sindicales e Isabel, avalada por 30 firmas que apoyan su candidatura, es elegida miembro del comité de empresa. El sindicato de Isabel obtiene el 25% de votos en la propia empresa, el 16% en la comunidad autónoma de Andalucía y el 3% en el nivel nacional.

Hasta la fecha de la celebración de las elecciones sindicales se aplicaba el convenio nacional del vidrio, pero ahora los trabajadores de Montreal, S.A. desean negociar el suyo propio, ya que la validez del citado convenio nacional ha llegado a su término y ha sido denunciado, conforme a lo que establece la legislación.

El comité de empresa del que va a formar parte Isabel deberá realizar todas las actuaciones necesarias para la negociación de ese convenio:

- a. ¿Cuántos miembros forman el comité de empresa de Montreal, S.A.?
- b. ¿Es legal la elección de Isabel? ¿Cuáles son los requisitos para ser elector?
- c. ¿Cuál es el nivel de representatividad del sindicato de Isabel?
- d. Entre el 15 de marzo y el 31 de julio el comité de empresa negoció el nuevo convenio. Describe los pasos que crees que deberían haberse seguido en el proceso.
- e. A mediados de julio, y como medida de presión, el personal de Montreal, S. A. había acordado celebrar una huelga el 2 agosto, aunque posteriormente la desconvocó ante al avance de las negociaciones. ¿Qué pasos se deberían haber seguido antes de la desconvocatoria?

Atención

En el mundo laboral es muy habitual invocar los artículos de la ley para evitar malentendidos acerca de cuál es la intención de la comunicación.

■ Solución:

- a. Conforme a la legislación vigente, el comité de empresa estará compuesto por 9 delegados y 20 horas retribuidas al mes para cada uno de los miembros del comité.
- b. Sí, es legal. Pueden ser candidatos quienes tengan 18 años cumplidos, una antigüedad mínima en la empresa de 6 meses y haber sido avalados por al menos tres veces el número de miembros a elegir (el número de miembros es 9 y su triple es 27, de tal forma que Isabel ha conseguido los avales suficientes). Para ser elector es suficiente con tener 16 años y una antigüedad de un mes.
- c. El sindicato de Isabel tiene la consideración de sindicato suficientemente representativo en Montreal, S.A. (>10%), y la de más representativo en el nivel autonómico (>15%) siempre que cuente con un mínimo de 1.500 representantes en Andalucía. En consecuencia, puede negociar el convenio de empresa y el autonómico.
- d. Proceso de negociación del convenio.
 1. **Propuesta de negociación a 15 de marzo.** Con copia a la autoridad laboral, el comité de empresa la remite a la dirección de Montreal, S.A., de conformidad con la legitimación y procedimiento enunciados en los artículos 87 y 89 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha comunicación contiene los siguientes puntos:
 - **Materias objeto de negociación:** calendario laboral, salarios, plus de nocturnidad, retribución de contratos en prácticas y para la formación, medidas de prevención de riesgos, etc.

- Fecha de inicio de las negociaciones: se propone como fecha de inicio y de constitución de la comisión negociadora el 15 de mayo, a las 9 horas, en los locales de la empresa.
2. Respuesta de la otra parte: se produce el 13 abril, dentro del plazo legal de 30 días previsto a tal efecto. Montreal, S. A., se aviene a negociar; de hecho, solo podría negarse si existiera una causa legal para ello.
 3. Constitución de la comisión negociadora: se acuerda la constitución con 9 representantes de cada parte (son impares para que no haya empates al votar sobre determinados temas). El calendario de negociación contempla la celebración de dos reuniones semanales hasta lograr el acuerdo.
 4. Deliberación y adopción de acuerdos: la comisión negociadora, al final de las negociaciones, llegó a unos acuerdos, aprobados por la mayoría de los miembros del comité y por la empresa, sobre los temas propuestos por el comité de empresa en su escrito de comunicación.

Con independencia de los acuerdos adoptados, el convenio debe fijar el contenido mínimo señalado por la ley y que en este caso, suponemos, podría ser el siguiente:

- Partes legitimadas: comité de empresa y directivos de Montreal, S. A.
 - Ámbito territorial: el centro de trabajo de la empresa Montreal, S. A., en Málaga.
 - Ámbito personal y funcional: todos los trabajadores de la empresa, independientemente de las funciones que desempeñen.
 - Ámbito temporal: del 01/09/2009 al 01/09/2011 (lo normal es que los convenios sean anuales o bianuales).
 - Denuncia: se comunicará a la otra parte la extinción del convenio antes del último mes de vigencia del convenio; en caso contrario se entenderá prorrogado automáticamente.
 - Comisión paritaria: se establece una comisión paritaria (con igual número de miembros de parte y parte) como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, con sede en la calle Gerald Brenan, número 176, de Málaga. Se acordó que estaría integrada por tres representantes del comité de empresa y otros tres representantes de Montreal, S. A.
5. Registro y publicación, que se hará en dos pasos:
 - Registro: una vez redactado y firmado por ambas partes el texto del convenio colectivo, se presenta ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía para su registro en el plazo de 15 días desde su firma, es decir, a más tardar el 15 de agosto.
 - Publicación: finalmente, la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía remite el convenio colectivo para su publicación en el «Boletín Oficial de Andalucía» en el plazo de 10 días desde su registro. Si el convenio se hubiera registrado el 15 de agosto, la fecha de publicación límite sería el 25 de agosto.
 - e. Para ser legal la huelga debe haber sido acordada por mayoría de los trabajadores de Montreal, S. A., y comunicada a la autoridad laboral como muy tarde el 28 de julio, para respetar el plazo legal de 5 días de preaviso. Igualmente debe haberse creado un comité de huelga compuesto por un máximo de 12 trabajadores.

Nómina de un mes con huelga

Realiza el recibo de salarios del mes de abril de 2009 de Alba Miranda Serrano, con contrato indefinido y categoría de oficial de 1.ª (grupo 8), que participó en una huelga que ha afectado a su centro de trabajo durante 5 días. El empresario ha comunicado al trabajador su pase a la situación de alta especial durante los días de huelga con objeto de que quede suspendida la obligación de cotizar. Retribuciones diarias:

| | |
|---|---------|
| - Salario base | 32,00 € |
| - Antigüedad | 3,00 € |
| - Plus de idiomas | 5,00 € |
| - Plus de transporte | 4,00 € |
| - Recibe dos pagas extras al año, de 32 días de salario base y antigüedad cada una de ellas | |
| - Retención del IRPF | 7 % |

Se pide:

- Cálculo de las bases de cotización de la Seguridad Social.
- ¿Cómo afecta el plus de transporte (complemento no salarial) a la nómina si el IPREM es de 527,24 €?
- Cumplimentar la nómina.

■ Solución:

a. Bases de cotización de la Seguridad Social

• Por contingencias comunes:

| | |
|------------------------|--------------------|
| - Salario base | 32,00 |
| - Antigüedad | 3,00 |
| - Plus de idiomas | 5,00 |
| - Prorrata pagas extra | + 5,75 |
| Total | <u>45,75 €/día</u> |

$$\text{Prorrata pagas extra} = \frac{(32 + 3) \cdot 60}{365} = 5,75 \text{ €}$$

La cantidad de la BCCC = 45,75 € está comprendida dentro de los topes mínimo (23,33 €/día) y máximo (102,47 €/día) establecidos para su categoría profesional.

$$45,75 \text{ euros} \cdot 25 \text{ días} = 1.143,75 \text{ €}$$

• Por contingencias profesionales

La cantidad de la BCCP es igual a la BCCC y está comprendida dentro de los topes mínimo y máximo establecidos para AT, EP,D, FP y Fogasa.

b. Plus de transporte.

Se trata de un complemento no salarial que no computa a efectos del cálculo de la base de cotización a la Seguridad Social puesto que no excede del importe de la cantidad exenta (105,45 €, 20 % del IPREM mensual de 2009 que asciende a 527,24 €). En cambio, el complemento en cuestión sí computa por su cuantía íntegra a efectos del cálculo de la base sujeta a retención del IRPF.

c. Nómina

EMPRESA Claveles S.A.
Domicilio: c/Montera, 88,
 28013, Madrid
CIF: A51442812
**Código de cuenta de cotización
 a la Seguridad Social:** 2800770321

TRABAJADOR Alba Miranda Serrano
NIF: 23498002F
N.º libro de matrícula: 3
N.º de afiliación a la Seguridad Social: 286770991602
Categoría o grupo profesional: Oficial de 1.ª
Grupo de cotización: 8

Periodo de liquidación: del: 1 de abril al 30 de abril de 2009 **Total días** 25

I. DEVENGOS

| | |
|--|--------------|
| 1. Percepciones salariales | |
| Salario Base (32 · 25 días) | 800,00 |
| Antigüedad (3 · 25 días) | 75,00 |
| Plus de idiomas (5 · 25 días) | 125,00 |
| 2. Percepciones no salariales | |
| Plus de transporte (no computable) (4 · 25 días) | 100,00 |
| A. TOTAL DEVENGADO | 1.100 |

II. DEDUCCIONES

| | |
|---|----------------------------|
| 1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta | |
| Contingencias comunes | (4,70 %) 53,76 |
| Desempleo | (1,55 %) 17,73 |
| Formación profesional | (0,10 %) 1,14 |
| Horas extraordinarias | |
| Fuerza mayor | |
| No estructurales | |
| TOTAL APORTACIONES | 72,63 |
| 2. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas | (7,00 %) 77,00 |
| 3. Anticipos | |
| 4. Valor de los productos en especie | |
| 5. Retención a cuenta por pagos en especie | |
| B. TOTAL A DEDUCIR | 149,63 |
| LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B) | 950,37 |

Firma y sello
de la empresa

Sábado, a 30 de abril de 2009

RECIBÍ

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF

| | |
|---|-----------------|
| 1. Base de cotización por contingencias comunes | |
| Remuneración mensual | 1.000,00 |
| Prorrata horas extraordinarias | 143,75 |
| TOTAL | 1.143,75 |
| 2. Base de cotización por contingencias profesionales (AT y EP) y conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional, Fondo de Garantía Salarial) (Grupo A) | |
| 3. Base de cotización adicional por horas extraordinarias | 1.143,75 |
| 4. Base sujeta a retención del IRPF | 1.100,00 |

Actividades finales

1. Identifica el nivel de representatividad de los siguientes sindicatos en función de los siguientes porcentajes de votación alcanzados en las elecciones sindicales:

| Sindicato | Nivel estatal | Madrid | Representantes en Madrid |
|--------------------|---------------|--------|--------------------------|
| A | 12% | 19% | 1.505 |
| B | 9% | 18% | 1.212 |
| C | 10% | 10% | 806 |
| C (sector agrario) | 9% | 16% | 1.700 |

2. Indica qué tipo de representación unitaria (y en qué número si es el caso) le corresponde en cada uno de los centros de los siguientes centros de trabajo de la multinacional Siemens:
- 10 trabajadores.
 - 49 trabajadores.
 - 58 trabajadores.
 - 612 trabajadores.
 - 1.015 trabajadores.
 - 2.808 trabajadores.
3. Indica si las siguientes disposiciones que recoge un convenio colectivo son obligacionales o normativas:
- El establecimiento de una jornada laboral máxima para los trabajadores con turnos rotatorios.
 - La fijación de los días de vacaciones anuales.
 - El establecimiento de reuniones periódicas para resolver conflictos.
 - La consideración del descanso de quince minutos durante la jornada como tiempo de trabajo efectivo.
 - La creación de comisiones de estudio para la próxima negociación del convenio.
 - Los puestos de trabajo y las circunstancias que pueden dar lugar a la celebración de contratos eventuales.
4. ¿En qué se diferencia un delegado de personal de uno sindical?
5. ¿A cuántas horas retribuidas tiene derecho un miembro del comité de empresa de una empresa con 866 trabajadores?
6. ¿Qué es y en qué casos se aplica el expediente contradictorio?
7. ¿En qué consisten y qué tipos de acuerdo se alcanzan mediante la negociación colectiva?
8. ¿Quiénes están legitimados para negociar un convenio colectivo?
9. ¿Cuál es la función de la comisión paritaria de un convenio colectivo?
10. Enumera y describe las funciones del comité de huelga.
11. ¿Quién y en qué casos decreta los servicios mínimos ante una huelga?
12. ¿Cuál es la diferencia entre los servicios de mantenimiento y seguridad y los servicios mínimos en caso de huelga?

- 13.** ¿En qué casos permite la ley el cierre patronal?
- 14.** ¿Cuál es la diferencia entre un convenio colectivo estatutario y otro extraestatutario?
- 15.** ¿Por qué es necesario denunciar el convenio?
- 16.** Razona si es posible pactar en un convenio colectivo vacaciones anuales de 25 días naturales a cambio de una compensación en dinero.
- 17.** En los convenios colectivos en vigor que se indican a continuación:
- a. Convenio estatal de enseñanza y formación no reglada. Código: 9908825.
 - b. Un convenio colectivo relacionado con los estudios de ciclo formativo que cursas.
- Identifica los siguientes elementos: partes legitimadas, ámbito de aplicación (funcional, personal, territorial, temporal), denuncia y comisión paritaria.
- 18.** Recaba información en Internet sobre un sindicato suficientemente representativo en el ámbito profesional de los estudios de tu ciclo formativo.
- 19.** Razona la legalidad de las siguientes actuaciones:
- a. La proposición por parte de dos miembros del comité de empresa de Trefusa de negociar un nuevo convenio colectivo aunque ya hay uno en vigor.
 - b. Un jubilado, un desempleado y un incapacitado están redactando los estatutos para la constitución de un sindicato.
 - c. El cierre de las instalaciones por parte del empresario como consecuencia de la inasistencia del 80% de la plantilla.
 - d. Al delegado sindical de una empresa le deniegan el disfrute de las garantías que se reconocen a los representantes del personal por no ser miembro del comité de empresa.
 - e. La convocatoria de una huelga para protestar por una cláusula del convenio en vigor que ha quedado desfasada.

Propuesta de discusión

- 20.** El término «deslocalización» se usa en el contexto laboral para referirse al traslado de centros de trabajo a países donde los costes salariales son inferiores. A menudo, los trabajadores tienen menos derechos laborales en los países de destino que quienes, como consecuencia del traslado, pierden sus puestos de trabajo.

El objetivo de la deslocalización es, pues, el de reducir gastos.

Busca información, en prensa escrita o Internet, sobre el fenómeno de la deslocalización.

¿Crees que los representantes de los trabajadores pueden hacer algo para evitar este fenómeno?

Test de evaluación

1. Los representantes de los trabajadores en empresas con menos de 50 trabajadores son:
 - a. Delegados sindicales.
 - b. Secciones sindicales.
 - c. Delegados de personal.
 - d. Delegados de empresa.
2. El despido disciplinario de un representante de los trabajadores exige la apertura de:
 - a. Un expediente contradictorio.
 - b. Un expediente regulatorio.
 - c. Un procedimiento contradictorio.
 - d. Ninguna de las anteriores.
3. Por ámbito funcional de un convenio colectivo se entiende:
 - a. Las funciones que deben realizar los trabajadores.
 - b. El lugar donde se va aplicar.
 - c. La regulación de la actividad de los trabajadores funcionales.
 - d. El sector de actividad en el que resulta aplicable.
4. La cláusula de descuelgue salarial establece los supuestos en los cuales es posible:
 - a. Negociar una revisión al alza de los salarios.
 - b. Aplicar un complemento salarial específico.
 - c. Que una empresa pague salarios inferiores al SMI.
 - d. Que la empresa no esté obligada a cumplir el convenio colectivo en materia salarial.
5. No es una fase de la negociación colectiva:
 - a. La constitución de la comisión negociadora.
 - b. La constitución de la comisión paritaria.
 - c. El registro y la publicación del convenio.
 - d. La propuesta negociadora.
6. ¿Cuántos miembros tendrá el comité de empresa con 2.300 trabajadores?
 - a. 23.
 - b. 25.
 - c. 27.
 - d. 22.
7. Una huelga es ilegal cuando:
 - a. No sea convocada por un sindicato.
 - b. Todas las huelgas son legales.
 - c. Hay ocupación de lugares de trabajo no autorizada por el empresario.
 - d. Lo declare el comité de huelga.
8. El cierre patronal procede cuando:
 - a. Hay ocupación ilegal del centro de trabajo.
 - b. Hay notorio peligro de violencia para las personas.
 - c. Son ciertas ambas.
 - d. Ninguna de las anteriores.
9. Es cierto que:
 - a. El derecho a la huelga es de mayor rango que el de cierre patronal.
 - b. Los delegados sindicales reciben menos información que los comités de empresa.
 - c. Hay un comité de empresa en cada centro de trabajo.
 - d. El delegado sindical no debe solicitar autorización a la empresa para disfrutas de su crédito mensual no retribuido.
10. La diferencia entre la mediación y el arbitraje es que:
 - a. En la mediación la decisión es vinculante y en el arbitraje no.
 - b. En la mediación la decisión no es vinculante y en el arbitraje sí.
 - c. No hay diferencia.
 - d. Ninguna de las anteriores.