

Libertad sindical

Art. 28 CE; LO 11/1985; Convenios OIT 87 y 98

- 1. Ámbito subjetivo (titularidad derecho)**
- 2. Ámbito objetivo (contenido derecho)**
- 3. Tutela de la libertad sindical**

Por Raquel Serrano

I) Ámbito subjetivo de la libertad sindical: sujetos titulares derecho

- A) Titularidad individual (arts. 28.1 CE y art. 1 LOLS): *“todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales”*
- B) Titularidad colectiva: los sindicatos

A) Titularidad individual: art. 28.1 y arts. 1 y 3 LOLS

- 1) Inclusiones
- 2) Exclusiones
- 3) Limitaciones

a) Titularidad individual: inclusiones

“Todos los trabajadores”:

1. Trabajadores por cuenta ajena: trabajadores autónomos (sin trabajadores a su cargo) podrán afiliarse a sindicatos existentes pero no constituir sindicatos específicos de TA
2. Trabajadores en activo: pensionistas por jubilación o incapacidad o trabajadores en paro podrán afiliarse a sindicatos existentes pero no constituir sindicatos específicos
3. Trabajadores extracomunitarios: podrán afiliarse libremente y ejercer dº huelga, pero solo los extranjeros en situación regular podrán fundar sindicatos
4. Funcionarios públicos (regla general)

b) Titularidad individual: exclusiones

- 1. Miembros fuerzas armadas (militares profesionales) o institutos armados de carácter militar (Guardia civil): art. 28.1 CE prevé que pueda limitarse o excepcionarse el ejercicio libertad sindical: legislador ha optado por exclusión (art.1.3 LOLS): p^o neutralidad fuerzas armadas
 - Militares: no pueden constituir sindicatos, ni tampoco asociaciones para la defensa de sus intereses profesionales. Sólo asociaciones con fines sociales, culturales, o económicos, siempre que no desarrollen actividades propias de la acción sindical
 - Guardia Civil: se permite creación asociaciones profesionales para la satisfacción de intereses sociales, económicos y profesionales
- 2. Jueces, Magistrados y Fiscales: art. 127 CE: no pueden constituir sindicatos ni pertenecer a ningún sindicato, si bien pueden constituir asociaciones profesionales
- 3. Penados en instituciones penitenciarias: solo se les permite defensa individual derechos laborales

c) Titularidad individual: limitaciones

- Funcionarios/as de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, de CC.AA. y de Corporaciones locales (que no sean de carácter militar): su libertad sindical se regula por legislación específica (quedan fuera del ámbito de aplicación LOLS)
 - Cuerpo Nacional de Policía: pueden constituir y afiliarse a sindicatos pero de ámbito necesariamente nacional e integrados únicamente por miembros del Cuerpo
 - En Cataluña, se permite la afiliación a cualquier sindicato
- Funcionarios civiles de establecimientos militares: prohibición de desarrollar actividades sindicales en el interior de los establecimientos militares

B) Titularidad colectiva: sindicatos (art. 28.1 y art. 1 LOLS)

- ¿Los empresarios/as son titulares de la libertad sindical?
- ¿Las asociaciones de empresarios se encuentran amparadas por la libertad sindical?

II. Ámbito objetivo de la libertad sindical (arts. 28.1 CE y 2 LOLS)

- a) Contenido esencial: núcleo mínimo e indisponible sin el cual no sería reconocible el derecho de lib. sindical
- Dº a fundar sindicatos (y libertad de organización y reglamentación)
 - Dº a afiliarse al sindicato de su elección
 - Dº a no afiliarse a un sindicato = l.s. negativa
 - Dº de los sindicatos a constituir federaciones, confederaciones y organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas
 - Dº a la negociación colectiva de los sindicatos
 - Dº a convocar una huelga y derecho a adherirse a una huelga; dº a adoptar otras medidas de conflicto colectivo
- b) Contenido adicional: dº adicionales no previstos en CE
- Dº a la actividad sindical en ámbito empresa
 - Dº a convocar elecciones sindicales y a presentar candidaturas
 - Dº a la participación institucional
 - Dº a la cesión uso bienes públicos

III. Tutela de la libertad sindical

- Prohibición de discriminaciones y conductas antisindicales y sanción de nulidad
- Tutela judicial laboral: proceso especial de tutela
- Tutela administrativa
- Tutela judicial penal

Prohibición de discriminaciones y conductas antisindicales

- Arts.14 y 28.1 CE; Arts. 12 y 13 LOLS; Arts. 4 y 17.1 ET
- Protegen al trabajador/a frente a decisiones y actos empresario que impliquen discriminación o perjuicio de cualquier tipo por motivos sindicales, ya sea por hecho de estar afiliado a un sindicato, ya sea por participar en actividades o convocatorias del sindicato
- Protegen frente a cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo por razón de la adhesión **o no** a un sindicato
- También protegen al sindicato como organización profesional y a su actividad
- La conducta antisindical puede derivar no sólo del empleador sino también de las asociaciones patronales, de las AA.PP. o de cualquier otra persona o entidad

Sanción de nulidad y proceso especial de tutela de los derechos fundamentales

- Ley establece expresamente la nulidad de todos aquellos actos discriminatorios y comportamientos antisindicales (art. 12 LOLS)
- Para hacer valer tal nulidad, obtener el cese de la conducta antisindical, la reposición de la situación al momento anterior a lesión, y, en su caso, solicitar una indemnización por los daños y perjuicios derivados de la lesión de la libertad sindical: proceso especial tutela derechos fundamentales (art. 13 LOLS y arts. 177 y ss. LJS)

Proceso especial tutela: arts. 177 ss. LJS

(I)

- **Legitimación:** cualquier trabajador/a o sindicato, pudiendo personarse como coadyuvantes del trabajador/a lesionado/a el sindicato al que pertenezca, los sindicatos más representativos y, en casos de discriminación, las entidades públicas o privadas entre cuyas funciones se encuentre la defensa de la igualdad y no discriminación en el trabajo
- **Intervención del Ministerio Fiscal:** siempre será parte en estos procesos, velando especialmente por la reparación de las víctimas e interesando, en su caso, la depuración de las conductas delictivas

Proceso especial de tutela (II)

- **Tramitación:**

- El proceso tendrá carácter urgente y preferente respecto de todos los procesos que se sigan en el juzgado o tribunal
- La demanda, además de los requisitos generales establecidos en la LJS, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración, el derecho o derechos infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con la adecuada especificación de los diversos daños y perjuicios
- La demanda habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión del derecho fundamental; téngase en cuenta que las demandas por despido y otras señaladas en el art. 184 LJS deberán tramitarse por la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando preferencia a estos procesos y acumulando a ellos las pretensiones de tutela de derechos fundamentales con las propias de la modalidad procesal respectiva

Proceso especial de tutela (III)

- **Medidas cautelares:**

- Cuando se invoque lesión de la libertad sindical sólo se podrá deducir la suspensión de los efectos del acto impugnado cuando las presuntas lesiones impidan la participación de candidatos en el proceso electoral o el ejercicio de la función representativa o sindical respecto de la negociación colectiva, reestructuración de plantillas u otras cuestiones de importancia trascendental que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación
- Podrá solicitarse la adopción de medidas cautelares cuando, en caso de huelga, se impugnen los actos de determinación del personal laboral adscrito a los servicios mínimos, así como cuando se impugnen los actos de designación del personal laboral adscrito a los servicios de seguridad y mantenimiento. El órgano jurisdiccional resolverá manteniendo, modificando o revocando la designación de personal adscrito a dichos servicios conforme a las propuestas que, en su caso, formulen al respecto las partes.

Proceso especial de tutela (IV)

- **Juicio e inversión de la carga de la prueba:**
en el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad

Proceso especial de tutela (V)

- **Sentencia:** en caso de estimación de la demanda:
 - Declarará la existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas
 - Declarará la nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada
 - Ordenará el cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho vulnerado
 - Dispondrá el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera

Proceso especial de tutela (VI)

- **Indemnización:**

- La demanda deberá expresar con claridad la cuantía de la indemnización pretendida, en su caso, con especificación de los diversos daños y perjuicios, y estableciendo las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración y consecuencias del daño, o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador.
- En el caso de los daños morales unidos a la vulneración del derecho fundamental, se rebajan las exigencias de especificación cuando resulte difícil su estimación detallada
- El juez/a deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, corresponda, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados
- Esta indemnización es compatible con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales

Tutela administrativa

- Infracción muy grave en materia laboral: art. 8.12 LISOS: *las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de (...) adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos (...)*
- Infracción muy grave en materia de empleo: art.16.2 LISOS: *solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de (...) afiliación sindical*
- Cuantía de las sanciones: art.40 LISOS: *Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros*

Tutela penal (I)

➤ Artículo 314.

*Quienes produzcan una **grave discriminación en el empleo**, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su situación familiar, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, la enfermedad que padezca o su discapacidad, **por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores**, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley **tras requerimiento o sanción administrativa**, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses.*

Tutela penal (II)

➤ Artículo 315.

- 1. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a dos años o multa de seis a doce meses los que, **mediante engaño o abuso de situación de necesidad**, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.*
- 2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con coacciones serán castigadas con la pena de prisión de un año y nueve meses hasta tres años o con la pena de multa de dieciocho meses a veinticuatro meses.*

Sindicatos y asociaciones empresariales

Por Raquel Serrano

I. EL SINDICATO

- 1. Concepto
- 2. Régimen de constitución del Sindicato
- 3. Responsabilidad del Sindicato
- 4. Régimen económico
- 5. Representatividad sindical
- 6. Tipología de sindicatos en función de representatividad
- 7. Derechos legales atribuidos a Sindicatos más representativos

1. Concepto de Sindicato: elementos definitorios

- Elemento subjetivo: organización integrada de forma exclusiva y excluyente por trabajadores/as asalariados/as
- Elemento funcional: organización que se constituye con finalidad de defensa de intereses profesionales de personas trabajadoras, si bien sindicatos de clase tienen objetivos más amplios que alcanzan la defensa de intereses económicos y sociales del trabajo asalariado (art. 7 CE)
- Elemento organizativo: se trata de una unión estable de trabajadores/as, con vocación de continuidad (a diferencia de coaliciones)

2. Régimen de constitución

- Sindicato constituye una figura jurídica típica y diferenciada de otras asociaciones
- Para adquirir personalidad jurídica, se deben cumplir requisitos previstos en art. 4 LOLS:
 - Depósito de determinados documentos en oficina pública competente (acta de constitución suscrita por promotores con los datos personales de identificación, y estatutos sindicales que habrán de cumplir un contenido mínimo fijado por ley)
 - Publicidad del depósito
 - Se adquiere personalidad jurídica y plena capacidad de obrar a los 20 días hábiles de haberse efectuado el depósito

3. Responsabilidad sindical

a) Responsabilidad civil por actuación de sus órganos

- Art. 5.1 LOLS: responden por actos o acuerdos adoptados por órganos estatutarios en ejercicio regular de sus funciones. Si órgano se excede (no tiene competencia o aun teniéndola se ejerce al margen procedimiento formal), Sindicato responde frente a terceros de buena fe

b) Responsabilidad civil por actos individuales de sus afiliados/as

- Art. 5.2 LOLS: No responde, salvo que se pruebe actuación en representación o por cuenta del Sindicato

c) Responsabilidad penal

- Imputación delito sólo a personas físicas que actúen como representantes del Sindicato pero responsabilidad civil subsidiaria por daños derivados del delito imputable a Sindicato (ej. Delito consumado a través del acuerdo adoptado por órganos rectores del Sindicato)

d) Inembargabilidad parcial bienes del Sindicato

- Responsabilidad patrimonial afecta a todos sus bienes, presentes y futuros, si bien art. 5 LOLS establece inembargabilidad de cuotas sindicales (importancia de identificar y separar cuotas dentro patrimonio sindical)

4. Régimen económico

- A) Cuotas de los afiliados/as
- B) Subvenciones públicas
 - En LPG del E. y de CC.AA se incluyen partidas a distribuir entre los sindicatos en proporción a su representatividad: equivalen a la mitad de ingresos totales
- C) Recursos propios (principalmente, servicios asesoría jurídica)
- D) Patrimonio sindical histórico y Patrimonio sindical acumulado de la OSE: Ley de patrimonio sindical 4/1986, de 8 de enero
 - Bienes patrimonio acumulado: se integran en patrimonio del Estado y se establece cesión de uso a favor OO.SS. y OO.EE., preferentemente las más representativas
 - Bienes patrimonio histórico incautados a sindicatos por mandato Ley de Responsabilidades Políticas de 1939: restitución en propiedad a sindicatos o a sus legítimos sucesores, o bien, de no ser posible, sustitución por su equivalente pecuniario actualizado
- E) Canon de negociación: art. 11.1 LOLS

Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (Cap. II del Título I)

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013->

5. Representatividad sindical

- Mayor representatividad sindical supone atribuir un régimen particular y privilegiado respecto de otros Sindicatos que no son más representativos: admisibilidad constitucional?
- Criterio legal para medir mayor representatividad:
 - Resultado obtenido por Sindicatos en elecciones sindicales para elegir a representación unitaria en las empresas (audiencia sindical): no se acoge criterio de afiliación sindical
 - Corresponde a Administración laboral expedir certificaciones acreditativas de representatividad, a requerimiento de Sindicato interesado

6. Tipología de Sindicatos en función de representatividad (art. 6 LOLS)

- A) S+R a nivel estatal: S que acredite la obtención en ámbito estatal de, al menos, 10% del total de DP y miembros CE y de los correspondientes órganos de AA.PP
- B) S+R de CA: S que acredite en ámbito CA la obtención de, al menos, 15% del total de DP y miembros CE y de los correspondientes órganos de AA.PP, siempre que cuenten con mínimo de 1.500 representantes, y no estén federados o confederados en organizaciones sindicales de ámbito estatal
- C) S+R por irradiación: tendrán también consideración de más representativos S afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal o de CA que tenga la consideración de más representativo (sólo en su específico ámbito territorial y funcional)
- D) S simplemente o suficientemente representativo: S que aun no teniendo consideración de más representativos hayan obtenido en un ámbito territorial y funcional específico al menos 10% de DP y miembros CE y de los correspondientes órganos de AA.PP

7. Derechos legales atribuidos a Sindicatos más representativos: arts. 6.3 y 7.2 LOLS

- **A) S+R a nivel estatal:**

- Representación institucional ante AA.PP u otros organismos públicos de carácter estatal o de CA que la tengan prevista
- Negociación colectiva estatutaria: eficacia gral.
- Participación como interlocutores en determinación condiciones trabajo en AAPP
- Participación en sistemas extrajudiciales solución conflictos de trabajo a nivel estatal y de CA (financiados públicamente)
- Promoción elecciones sindicales (convocatoria): dº que también se extiende a Sindicatos que cuenten con un mínimo 10% de representantes unitarios en empresa// dº presentación candidaturas se atribuye a todos sindicatos
- Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos (dº preferente no exclusivo a cesión uso)

- **B) S+R a nivel CA:**

- Gozan de los mismos derechos en el ámbito específico de CA, así como capacidad para representación institucional ante AAPP u otros organismos públicos de carácter estatal y negociación convenios estatutarios de ámbito estatal

- **C) S simplemente representativos:**

- Gozan de los mismos derechos en sus ámbitos funcionales y territoriales específicos con doble excepción: representación institucional y dº cesión temporal inmuebles públicos (preferencia OO.SS. Y OO.EE más representativas)

II. Asociaciones empresariales

- 1. Concepto y régimen de constitución
- 2. Representatividad y derechos

1. Concepto y régimen de constitución

- Uniones estables de empresarios/as creadas específicamente para defender intereses empresariales frente a los interlocutores sociales y políticos (art.7 CE)
- Ley 19/1977, de 1 de abril, por la que se regula el derecho de asociación sindical:
 - Depósito estatutos en oficina pública competente
 - Adquisición personalidad jurídica y plena capacidad obrar: 20 días desde depósito

2. Representatividad y derechos: D.A. 6ª ET y art. 87 ET

a) Representación institucional ante AA.PP y otras entidades públicas de carácter estatal o de CA:

- AE que cuenten con, al menos, 10% de empresas y trabajadores/as en ámbito estatal;
- AE que cuenten con un mínimo del 15% de empresas y trabajadores/as en ese ámbito (a condición de que no estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal)

b) Cesión temporal inmuebles patrimoniales públicos: AE que tengan la condición de + representativas (preferencia)

c) Negociación cc estatutarios sectoriales: AE con 10% de empresas y trabajadores/as o AE con 15% de trabajadores (en ámbito geográfico y funcional del convenio)

Los órganos de representación de los trabajadores en la empresa

Por Raquel Serrano

Doble canal de representación: coexistencia

- A) Representación unitaria: delegados de personal y comités de empresa:
 - Órganos ajenos a la estructura sindical cuyos miembros son elegidos por todos los trabajadores de la empresa
- B) Representación sindical: secciones sindicales y delegados sindicales:
 - Órganos sindicales a nivel de empresa

A) La representación unitaria (I)

- No tiene fundamento constitucional directo.
Indirecta conexión con art. 129.2 CE
Consecuencia: vulneración normas reguladoras
representación unitaria no implica, en principio,
violación libertad sindical sino conculcación
legalidad ordinaria
- En la práctica, fuerte sindicalización miembros
representación unitaria
- Identidad representativa de Delegados de
personal y miembros Comité de empresa

La representación unitaria (II): constitución (arts. 62 y 63 ET)

- Criterios organizativos básicos:
 - Centro de trabajo, y
 - Número de trabajadores
- A) Delegados de personal: deberán existir en CT que tengan:
 - Menos de 50 y más de 10 trabajadores
 - En empresas o centros que cuenten entre 6 y 10 trabajadores, si así lo deciden por mayoría
- B) Comité de empresa: deberá constituirse en CT que tengan 50 o más trabajadores

Comité conjunto y comité intercentros: art. 63 ET

- A) Comité conjunto: se constituirá en la empresa que tenga en la misma provincia o en municipios limítrofes 2 o más CT cuyos censos no alcancen 50 trabajadores, pero que en su conjunto los sumen
 - Cuando unos CT tengan 50 trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán CE propios y con todos los segundos se constituirá otro comité (conjunto)
- B) Comité intercentros: si así se pacta en convenio colectivo. Sus miembros han de ser designados de entre los componentes de los distintos comités de centro (p^o proporcionalidad resultados electorales considerados globalmente). Tendrá competencias expresamente atribuidas por convenio y número máximo de 13 miembros

La representación unitaria: número de representantes y criterios de funcionamiento interno

- A) Número representantes: varía en función del número de trabajadores, según escala establecida en art. 62.1 y 66 ET
 - Regla especial cómputo trabajadores con contratos duración hasta 1 año: art. 72.2 ET
- B) Adopción acuerdos y funcionamiento interno CE:
 - Tanto DP como miembros CE forman su voluntad por acuerdo mayoritario
 - Necesidad elegir un presidente y un secretario de entre sus miembros; elaborar reglamento interno; y reuniones cada 2 meses (mín.) o siempre que lo solicite un tercio de trabajadores representados

Procedimiento electoral: doble finalidad

- A) Elegir representación unitaria
- B) Determinar quiénes son sindicatos más representativos o simplemente representativos

Procedimiento electoral (I)

- A) Sujetos legitimados promoción (67 ET):
 - Sindicatos + representativos a nivel estatal o de CA o suficientemente representativos en ámbito funcional y territorial det.
 - Sindicatos mín 10% representantes en la empresa (o CT)
 - Trabajadores del CT por acuerdo mayoritario adoptado en asamblea

* Ojo: cualquier sindicato puede concurrir a elecciones sindicales presentando candidatos/as
- B) Supuestos en que procede promoción elecciones
 - Conclusión mandato representantes
 - Declaración nulidad proceso electoral
 - Revocación mandato electoral de todos representantes empresa o CT
 - A partir de 6 meses inicio actividades en un CT
- C) Elecciones parciales
 - Cuando existan vacantes producidas por dimisiones, revocaciones parciales, puestos sin cubrir, fallecimiento o cualquier otra causa, siempre que no hayan podido ser cubiertas por los trámites de sustitución automática. También por incremento de plantilla.
 - El mandato de representantes elegidos se extinguirá en la misma fecha que el de los demás representantes existentes

Procedimiento electoral (II): electores y elegibles y presentación de candidaturas

- Electores y elegibles:
 - Dº de voto: todos los trabajadores mayores de 16 años con antigüedad mínima en empresa de 1 mes
 - Elegibles: mayoría de edad y antigüedad mínima en empresa de 6 meses (convenio colectivo puede prever antigüedad inferior con límite 3 meses)
- Se podrán presentar candidatos para las elecciones de delegados de personal y miembros del comité de empresa por los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos o por las coaliciones formadas por dos o más de ellos, que deberán tener una denominación concreta atribuyéndose sus resultados a la coalición
- Igualmente podrán presentarse 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 cubrir

Procedimiento electoral (III): votación delegados/as personal

- Cada elector/a podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados
- Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador/a de mayor antigüedad en la empresa

Procedimiento electoral (IV): Votación miembros comité empresa

- El censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados
- Los puestos del comité serán repartidos proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados
- Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir
- No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el 5 por 100 de los votos por cada colegio.
- Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura

Duración y revocación mandato representativo, y cobertura vacantes

- Duración mandato delegados/as de personal y miembros comité de empresa: cuatro años, si bien se mantendrán en funciones en ejercicio competencias y garantías hasta promoción y celebración nuevas elecciones
- Revocación: sólo por decisión de los trabajadores/as que los 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
- Vacantes:
 - A) en los comités de empresa o de centros de trabajo, se cubrirán automáticamente por trabajador/a siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido/a
 - B) vacante referida a delegados/as de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador/a que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos/as
 - C) El sustituto/a lo será por el tiempo que reste del mandato

Competencias: art.64 ET y otros

- A) Derecho de información (sector económico y sector profesional)
- B) Derecho de consulta (negociación y, en su caso, informe previo)
- C) Control cumplimiento normativa laboral, de Seguridad Social, y de empleo, y usos y pactos de empresa. En particular, vigilancia en materia de prevención de riesgos laborales (delegados prevención y comité seguridad y salud) e igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres (en particular, registro retributivo art. 28 ET)
- D) Derecho informar a representados/as y deber de sigilo profesional

Información algorítmica

ART. 64.4 ET. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Alcance y límites de los derechos a recibir y difundir información

a) Alcance

- ¿Materias art.64 ET, son “numerus clausus”?
- ¿El salario constituye un dato sensible en cuanto pertenece a la intimidad del trabajador?; ¿está obligada la empresa a facilitar a RT retribuciones percibidas por trabajadores/as de forma nominativa?; ¿basta con registro retributivo?

b) Límites

- Información veraz y respeto intimidad y propia imagen (no derecho al insulto) (art.20 CE)
- Deber de sigilo (art.65 ET) y deber de buena fe

Límites legales a la libertad de información:

STCO 213/2002 (I): Deber de buena fe contractual

- Puede contravenirse por la forma de obtener la información. Con todo, cuando la información no se obtiene oficialmente (directamente por parte de la empresa) sino de forma extraoficial no se contraviene necesariamente la buena fe contractual, salvo que medie una conducta ilícita, abusiva o torticera
- La divulgación de informaciones atinentes a la empresa **NO** debe ir precedida de actuaciones del trabajador ante ella o antes las autoridades administrativas o judiciales: no se impone el preaviso a la empresa

Límites legales a la libertad de información (STCO 213/2002) (II): Deber de sigilo

- **NO** es exigible respecto de todas materias sino sólo respecto de las que la empresa haya comunicado expresamente con carácter reservado.
- **NO** es suficiente con que el empresario califique unilateralmente como confidencial cierta información, sino que es necesario que desde un plano objetivo efectivamente lo sea.
- Art. 65.3 ET, a «contrario sensu», autoriza a RT a utilizar los documentos que le entregue la empresa razonablemente dentro de su ámbito y del ejercicio de sus funciones, así como aquellos otros no entregados por la empresa, siempre que su obtención no haya sido ilícita o fraudulenta y no se trate de documentos de carácter reservado.
- **Conclusión:** inexistente presunción general de deber de sigilo sobre todo documento de ámbito empresarial obtenido al margen de su entrega oficial por la empresa y sin signos externos que denoten carácter confidencial

Libertad de expresión: límites constitucionales

Intimidad y propia imagen: no derecho al insulto ni a la injuria

- Con todo, jurisprudencia constitucional ha ampliado considerablemente el ámbito de libertades de información y expresión cuando quienes las ejercen son RT, considerando que las mismas son un instrumento esencial de la acción sindical y, por tanto, se reconducen al ámbito del derecho de libertad sindical (OJO!). Así pues, en contextos de conflictividad laboral, la dureza de las expresiones empleadas por RT debe relativizarse

Garantías: 68 ET y otros

- Apertura de expediente contradictorio en caso de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal
- Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas y traslado
- No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción representativa del trabajador
- No ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación
- Libertad de expresión en las 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
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal para el ejercicio de sus funciones de representación
- Derecho de opción del representante en casos de despido declarado improcedente

Crédito horario: características

- Retribuido: RT no puede sufrir menoscabo en su retribución ordinaria
- A título individual: por cada miembro, sin perjuicio de posibilidad pactada por convenio de acumulación en uno o varios miembros
- Mensual: no prevista acumulación para meses posteriores en caso de no agotarse completamente en cada periodo de tiempo
- Utilización:
 - Se configura como supuesto de trasgresión de la buena fe contractual el hecho de que horas se empleen de forma habitual y manifiesta, en todo o en parte, para asuntos propios del representante: presunción de probidad en el uso (doctrina jurisprudencial)
 - Uso no requiere acto de petición previa al empresario ni de concesión empresarial: su consumo se produce a medida que lo vaya exigiendo función representativa

Facilidades (art. 81 ET)

- Local a disposición de delegados de personal o comité de empresa para actividades, siempre que características empresa o centro de trabajo lo permitan (no impone uso exclusivo del local por comité)
 - La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa.
- Tablón de anuncios (uno o varios tableros) para asegurar comunicación entre representantes y representados

Comité de empresa europeo: Ley 10/1997 y Directiva 2009/38/CE

- Empresa de dimensión comunitaria:
 - Que emplee 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros, y
 - Que emplee en, al menos, dos Estados miembros diferentes 150 trabajadores o más en cada uno de ellos
- Grupo de empresas de dimensión comunitaria:
 - Que emplee 1.000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros,
 - Que comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes, y
 - Que, al menos, una empresa del grupo emplee 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee 150 trabajadores o más en otro Estado miembro

Comité de empresa europeo: composición y competencias

- Estará compuesto por trabajadores de la empresa o grupo, elegidos o designados por y entre los representantes de los trabajadores o, en su defecto, por el conjunto de los trabajadores, de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales
- Tendrá derecho a ser informado y consultado sobre aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o, al menos, a dos centros de trabajo o empresas del grupo situados en Estados miembros diferentes. En particular, la información y la consulta se referirán a la situación y evolución probable del empleo, las inversiones, los cambios relevantes que afecten a la organización, la introducción de nuevos métodos de trabajo o de nuevos métodos de producción, los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de centros de trabajo o de partes importantes de estos y los despidos colectivos

B) La representación sindical en la empresa (Título IV LOLS)

➤ Secciones sindicales

➤ Delegados sindicales

Las secciones sindicales: art.8.1 a) LOLS

- Art.8.1 a) LOLS reconoce a trabajadores afiliados a un sindicato, en la empresa o centro de trabajo, el derecho a “constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos sindicales”. Estatutos suelen regular ámbito de actuación y funciones secciones sindicales en empresa
- La sección sindical agrupa a todos los trabajadores de la empresa afiliados a un determinado Sindicato: son entes descentralizados del sindicato y órganos de representación de trabajadores en empresa
- Pueden existir en cada empresa tantas secciones como grupos de trabajadores afiliados a uno u otro sindicato (frente a representación única o unitaria)
- Funciones de representación se refieren, en principio, no a totalidad trabajadores centro o empresa sino a los afiliados a sindicato al que sección pertenece

Derechos todas secciones sindicales (art.8.1 b) LOLS)

- Celebrar reuniones en instalaciones empresa, previa notificación al empresario
- Recaudar cuotas
- Distribuir información sindical,
 - En tres supuestos anteriores, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa
- Recibir la información que le remita su sindicato

Derechos de secciones sindicales privilegiadas (8.2 LOLS)

- Secciones sindicales de sindicatos más representativos y de sindicatos que tengan representación en los comités de empresa (con implantación en empresa)
- Tres derechos adicionales:
 - A la negociación colectiva estatutaria en empresa o ámbito inferior
 - A un tablón de anuncios, en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo
 - A un local adecuado en el que secciones puedan desarrollar su actividad, cuando CT o empresa (de centro único) tenga más de 250 trabajadores

Los delegados sindicales: art.10 LOLS

- Representan a la sección sindical a todos los efectos
- Requisitos para su constitución:
 - Que centro de trabajo o empresa ocupe a más de 250 trabajadores
 - Y que se trate de una sección sindical perteneciente a un sindicato con presencia en el o los comité(s) de empresa
- Si no se cumplen condiciones, sección sindical podrá designar un portavoz o similar pero no un DS con las garantías y facultades reconocidas por ley

Designación y número DS

- DS ha de ser elegido por y entre los afiliados en la empresa o centro de trabajo
- Art.10.2 LOLS reconoce mayor número de DS a secciones sindicales de sindicatos que hayan obtenido el 10% votos en la elección a comité de empresa (en función escala que va de 2 a 4 en atención a número trabajadores centro trabajo)
- En todo caso, se podrá ampliar número DS por acuerdo o negociación colectiva

Derechos y garantías DS: art.10.3 LOLS

- Se reconocen a DS en supuesto de que no formen parte del comité de empresa (ampliables por convenio colectivo):
 - Iguales garantías que RU (art. 68 ET)
 - Tener acceso a misma información y documentación que empresa ponga a disposición del comité de empresa (también aplicable deber de sigilo)
 - Asistir a reuniones comités de empresa y comité de seguridad y salud con voz pero sin voto
 - Ser oídos por empresa previamente a adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a trabajadores en general y a afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en despidos y sanciones a éstos últimos

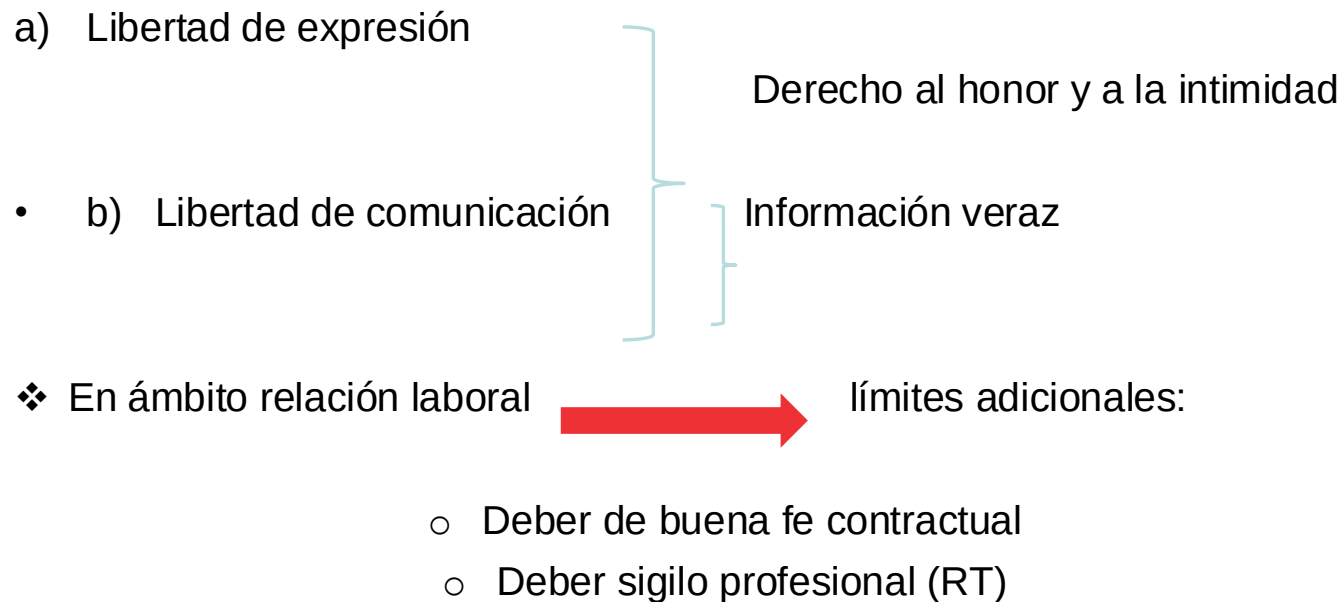
El derecho de reunión de los trabajadores. La asamblea de trabajadores (arts.77 y ss. ET)

- Derecho básico trabajadores: art. 4.1 f) ET
- Engarce constitucional: art. 21 CE
- Convocatoria:
 - Delegados de personal o comité empresa, o
 - Número trabajadores no inferior 33% plantilla
 - Convocatoria con orden del día reunión, ha de ser comunicada a empresario con 48 horas antelación, mínimo
- Celebración:
 - En centro de trabajo y fuera horas trabajo (salvo acuerdo con empresario)
 - Será presidida por representantes unitarios
- Régimen de votaciones:
 - Si acuerdo afecta conjunto trabajadores: voto favorable de la mitad más uno de trabajadores empresa o centro (mayoría absoluta)

Libertades de expresión y de comunicación

Raquel Serrano Olivares

Libertades de expresión y de comunicación: límites



Libertades de expresión y de comunicación: límites que afectan a RT

- a) **Crítica a la empresa como empleadora (contraparte de una relación laboral)**
 - Contexto de conflicto laboral: no existe derecho al insulto, pero, en contexto de conflicto, dureza de expresiones se relativiza (no cabe análisis separado de expresiones sino contextualización), llegándose a permitir expresiones como TERRORISMO EMPRESARIAL, incluso si crítica dirigida a clientela (STS 28/2/2017)
 - Si RT está sindicalizado/a, libertades de expresión y de comunicación han de ponerse en relación con el derecho de libertad sindical
- b) **Crítica a la empresa como prestadora de servicios o dispensadora de bienes**
 - Información veraz y de interés laboral
 - Contexto conflicto
 - Perjuicio económico



Deber de sigilo

Deber de sigilo (STCO 213/2002): alcance

- **NO** es exigible respecto de todas materias sino sólo respecto de las que la empresa haya comunicado expresamente con carácter reservado.
- **NO** es suficiente con que el empresario califique unilateralmente como confidencial cierta información, sino que es necesario que desde un plano objetivo efectivamente lo sea.
- Art. 65.3 ET, a «contrario sensu», autoriza a RT a utilizar los documentos que le entregue la empresa razonablemente dentro de su ámbito y del ejercicio de sus funciones, así como aquellos otros no entregados por la empresa, siempre que su obtención no haya sido ilícita o fraudulenta y no se trate de documentos de carácter reservado.
- **I**nexistente presunción general de deber de sigilo sobre todo documento de ámbito empresarial obtenido al margen de su entrega oficial por la empresa y sin signos externos que denoten carácter confidencial

¿Tiene la empresa – persona jurídica – derecho al honor?

- **SÍ**, personas jurídicas también tienen derecho al buen nombre o reputación profesional, pero ese derecho debe relativizarse porque de las dos facetas (interna – moral - y externa – fama -) del derecho, la persona jurídica sólo puede verse afectada en su vertiente externa. De ahí que, si la empresa no demuestra haber sufrido perjuicios materiales o pérdida de clientela, difícilmente puede haber lesión al honor (STS 28/2/2017)



-
- ¿Tiene legitimación activa la empresa para recabar la tutela de su derecho al honor a través del procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales previsto en la LRJS, incluyendo una indemnización de daños y perjuicios? **SÍ** (SAN 18/12/2015)

Uso sindical del correo electrónico y la intranet corporativa

Raquel Serrano

1. Uso sindical del correo electrónico (STCO 281/2005)

- **¿Tienen los sindicatos y sus secciones sindicales derecho a transmitir noticias de interés sindical a sus afiliados y a los trabajadores/as en general a través del correo electrónico de la empresa?**
 - Art. 8 LOLS no reconoce expresamente tal derecho, pero derecho a informar a los representados, afiliados o no, forma parte del contenido esencial de la lib. sindical, puesto que el flujo de información entre el sindicato y los trabajadores permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales
 - Empresario tiene obligación de no obstaculizar injustificadamente el ejercicio del derecho de libertad sindical en su vertiente de actividad sindical en cualquiera de sus distintas manifestaciones
 - El flujo de la información sindical resultará objetivamente perjudicado si el empleo de las herramientas tecnológicas que pueden favorecerla es obstruido injustificadamente por el empresario, siempre que tales herramientas existan (no hay obligación de crearlas)
 - Hay que examinar si el uso sindical genera gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes

2. Uso sindical de la intranet corporativa o “tablón virtual”

- **¿Tienen derecho al uso sindical de la intranet corporativa?**
 - Aunque art. 8 LOLS no reconoce derecho a tablón de anuncios virtual, la empresa **SÍ** viene obligada a permitir transmisión información sindical a través de cauces existentes, salvo que ello comporte un perjuicio claro (siempre que tales medios ya existan)
- **¿Puede la empresa condicionar la publicación de los comunicados sindicales en la intranet corporativa a un previo control de contenidos respecto de su adecuación a la legalidad vigente, a si son o no veraces o a si exceden de los limites informativos?**
 - La función constitucional de los sindicatos y la libertad de expresión han de entenderse en sentido amplio, favoreciendo el ejercicio de tales derechos fundamentales
 - No cabe un control previo de los contenidos, so pretexto de dudar de la veracidad de la información o calificar el contenido de metaempresarial (STS 26/4/2016)

Negociación colectiva

Por Raquel Serrano Olivares

Derecho a la negociación colectiva

- Art. 37.1 CE: No se consagra como derecho fundamental pero se trata de derecho dotado de eficacia directa e inmediata. En todo caso, debe ponerse en relación con derecho fundamental libertad sindical por cuanto que todos los sindicatos tienen derecho a negociar convenios colectivos independientemente de su nivel de representatividad al constituir un medio esencial de la acción sindical (contenido esencial de la libertad sindical)

Negociación colectiva y convenio colectivo

- Negociación colectiva debe analizarse desde, al menos, 2 perspectivas:
 - A) como proceso desarrollado por representantes de los trabajadores y de las empresas con la finalidad de regular condiciones de trabajo y empleo
 - B) como resultado del proceso negociador: acuerdo alcanzado por representantes de los trabajadores y de las empresas en virtud de su autonomía colectiva
 - libertad para regular condiciones de trabajo a través de instrumentos colectivos - (art. 82.1 ET)

Tipología convenios en función naturaleza jurídica y eficacia personal

- A) Naturaleza jurídica normativa y eficacia personal general: sólo convenios colectivos estatutarios (para un sector doctrinal y la jurisprudencia social)
- B) Naturaleza contractual u obligacional y eficacia personal limitada (limitada a los firmantes y sus representados). Con todo, jurisprudencia les otorga valor supracontractual – imperatividad o vinculabilidad respecto de relaciones individuales incluidas en su ámbito de aplicación -: convenios colectivos extraestatutarios

Tipología convenios en función ámbito de aplicación

- A) Supraempresariales:

- Estatales
- Autonómicos
- Provinciales
- Comarcales
- Locales

} sectoriales o intersectoriales

B) Empresariales:

- De grupo de empresas o de pluralidad de empresas
- De empresa
- De centro de trabajo
- De franja

NEGOCIACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS ESTATUTARIOS

LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR

- A) Legitimación inicial: derecho a solicitar el inicio de negociaciones y a formar parte de comisión negociadora (legitimación inicial no basta para negociar cc estatutarios sino que para válida constitución comisión negociadora se requiere cumplir con requisitos de legitimación plena)
- B) Legitimación final o plena: requisitos para constituir válidamente la comisión negociadora

LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR EN
NIVEL EMPRESARIAL O INFERIOR
(ART. 87 ET)

A) Convenios de empresa o centro de trabajo:

1. Trabajadores: alternativamente

1.a. comité de empresa, delegados de personal o comité intercentros si existe y tiene atribuida tal competencia, o

2.a. secciones sindicales:

-Si afecta a totalidad trabajadores empresa o centro de trabajo, deben sumar, individual o conjuntamente la mayoría de miembros de representación unitaria – legitimación plena –

-Si convenio franja (grupo trabajadores con perfil profesional específico): secciones que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través votación personal, libre, directa y secreta

Preferencia negociada secciones sindicales: la intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

2. Empresario/a: personalmente o a través de apoderados/as

- B) Convenios de grupo de empresas o de pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas:
 1. Trabajadores: la misma representación que la prevista para negociar convenios sectoriales: sólo sindicatos (no secciones sindicales ni órganos de representación unitaria)
 2. Empresarios: la representación de las empresas (no necesariamente organizaciones empresariales)

LEGITIMACIÓN PARA NEGOCIAR EN
NIVEL
SUPRAEMPRESARIAL/SECTORIAL
(ART. 87 ET)

Legitimación inicial: banco social

1. S+R a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos (S+R por irradiación)
2. S+R a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos (S+R por irradiación)
3. Sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 % de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio
4. En convenios de ámbito estatal, también legitimados S+R de CA

Legitimación inicial: banco empresarial

1. Asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 % de los empresarios, siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15 % de los trabajadores afectados
2. En aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con suficiente representatividad, según lo previsto anteriormente, las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10 % o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 % de las empresas o trabajadores
3. En convenios de ámbito estatal, también legitimadas AE+R de CA

Legitimación plena (art.88 ET)

- Banco social:
 - Se entenderá válidamente constituido cuando OO.SS. con legitimación inicial representen a mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal
 - En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por OO.SS. + R de ámbito estatal o de CA
- Banco empresarial:
 - Se entenderá válidamente constituido cuando OO.EE. con legitimación inicial representen a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio
 - En aquellos sectores en los que no existan OO.EE. que cuenten con suficiente representatividad, se entenderá válidamente constituida comisión negociadora cuando la misma esté integrada por OO.EE. de ámbito estatal que cuenten con el 10 % o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como OO.EE. de CA que cuenten en ésta con un mínimo del 15 % de las empresas o trabajadores

PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR (ART. 89 ET)

Solicitud inicio negociaciones

- Procedimiento negociador arranca con promoción de negociación por una de las partes dirigida a la contraparte
- Sujetos que pueden solicitar inicio negociaciones: los que ostentan, como mínimo, legitimación inicial
- Forma: comunicación por escrito con un contenido mínimo (legitimación sujeto promotor, ámbitos del convenio y materias objeto de negociación). ET exige que se envíe copia a efectos de registro a autoridad laboral competente según ámbito territorial convenio
- Recepción solicitud inicio negociaciones genera en contraparte obligación de contestar por escrito y motivadamente (plazo máximo 1 mes)

Deber de negociar

- Legislador a fin de promocionar NC establece deber de negociar de contraparte negociadora: se trata de obligación de medios, no de resultado: supone necesidad de adoptar medidas necesarias para efectividad de negociaciones, en particular, respuesta motivada a la propuesta de negociación, constitución mesa negociadora en plazo 1 mes desde recepción solicitud y fijación calendario de negociación
- Con todo, no es deber absoluto, condicionantes:
 - a) Existencia de causa legal o convencional, o
 - b) Cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido (excepción: arts. 83 y 84 ET) (no se puede obligar a contraparte a revisión de un convenio mientras se halla en vigor)

Constitución mesa negociadora

- Plazo: 1 mes desde recepción solicitud inicio negociaciones
- Fijación de mutuo acuerdo de calendario negociaciones
- Composición: designación sujetos concretos que integrarán c.n. corresponde a cada uno de sujetos con legitimación inicial. Ahora bien, legislador establece límites:
 - a) Derecho de todos sujetos con legitimación inicial a formar parte c.n. (no es derecho absoluto y puede llegar a no ser efectivo)
 - b) Limitación numérica: Cada parte determinará número miembros que integrarán cada una de dos representaciones. ET no exige que composición sea paritaria, pero fija número máximo miembros (en convenios sectoriales 15, y en resto convenios 13)
 - c) Designación miembros ha de respetar proporcionalidad en función de representatividad de distintos sujetos con legitimación inicial

Desarrollo negociaciones

- Partes, de mutuo acuerdo, podrán designar un presidente, con voz pero sin voto. Funciones: convocatoria reuniones según calendario, moderación reuniones, realización acto presentación convenio a registro e, incluso, tareas de mediación entre partes
- Necesidad de que exista secretario/a que elabore actas reuniones
- Posibilidad de que partes designen asesores (parece exigir mutuo acuerdo partes)
- Deber de negociar de buena fe
 - Justificar y motivar peticiones
 - Responder a peticiones contraparte de forma motivada
 - No dilatar injustificadamente la negociación
 - No utilizar violencia
- Mediación: se permite expresamente que en cualquier momento negociación, partes puedan acordar intervención mediador/a designado por ellas (también posible arbitraje)

Adopción de acuerdos

Necesidad de que acuerdos C.N. sean adoptados con voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones

Contenido mínimo convenio: art.85 ET

- **Principio general:** libertad contratación partes si bien contenido mínimo:
 - **a)** Determinación de las partes que los conciertan
 - **b)** Ámbito personal, funcional, territorial y temporal
 - **c)** Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo (artículo 82.3 ET)
 - **d)** Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia
 - **e)** Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como fijación de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos
- A través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores/as

Validez convenio y tramitación administrativa: art.90 ET

- A) **Forma escrita:** nulidad (incumplimiento)
- B) **Registro y depósito:** los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito (REGISTRO TELEMÁTICO)
- C) **Publicación:** en plazo máximo de 20 días desde presentación convenio en registro se dispondrá por autoridad laboral publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial del Estado o, en boletín oficial correspondiente en función del ámbito territorial del mismo. Publicación constituye el acto que determina incorporación al sistema de fuentes
- D) **Entrada en vigor:** partes pueden acordar fecha entrada en vigor anterior a fecha registro, depósito y publicación o posterior
- E) **Control de legalidad e impugnación de oficio por parte de autoridad laboral:** si estima que algún convenio conculca legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá a la jurisdicción competente. En particular, autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones por razón de sexo

Vigencia: art. 86 ET

- A) Vigencia: dimensión temporal del convenio: libertad partes para fijarla (posibilidad de fijar vigencia retroactiva o vigencia diferenciada según materia o grupo homogéneo materias)
- B) Denuncia del convenio: ultraactividad (salvo pacto en contrario)
 - extinción vigencia exige que venga precedida de denuncia previa y expresa convenio so pena de que convenio se entienda prorrogado de año en año (forma y plazo denuncia contenido mínimo convenios)
 - Ultraactividad convenio: una vez denunciado, se mantiene vigencia “provisional” del convenio, si bien, transcurrido un año desde denuncia convenio sin nuevo acuerdo, las partes deberán someterse a procedimientos de mediación de ámbito estatal o autonómico regulados en acuerdos interprofesionales para solventar discrepancias (si no se alcanza acuerdo, se mantendrá vigencia convenio hasta nuevo acuerdo).
- C) Si no media denuncia expresa: prórroga anual de la vigencia: salvo pacto en contrario, los convenios se prorrogarán de año en año

Sucesión de convenios: art.86.4

- El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan
- No existen, por tanto, condiciones más beneficiosas derivadas de convenio

Eficacia convenio: art.82.3 ET

- A) Los convenios colectivos obligan a todos los empresarios y trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia
- B) NO OBSTANTE, posible INAPLICACIÓN CONVENIO cuando en el ámbito de una empresa concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Descuelgue o inaplicación convenio (I)

- A) Sólo posible respecto determinadas materias legalmente tasadas (salvo que propio convenio permita otras):
 - Jornada de trabajo
 - Horario y la distribución del tiempo de trabajo
 - Régimen de trabajo a turnos
 - Sistema de remuneración y cuantía salarial
 - Sistema de trabajo y rendimiento
 - Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley
 - Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social
- B) La modificación de condiciones de trabajo reguladas en convenio colectivo siempre se considera como modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo

Inaplicación convenio: límite causal

- Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Inaplicación convenio: límites procedimentales

- Período de consultas con RT de duración no superior a 15 días:
 - Si acuerdo con RT (o comisión ad hoc): presunción de concurrencia causas justificativas y se podrá proceder a inaplicación
 - Si no acuerdo:
 - Sometimiento discrepancia a comisión paritaria convenio (a petición de cualquiera de las 2 partes)
 - Si no acuerdo comisión o no sometimiento a comisión, partes habrán de someterse a procedimientos de solución extrajudicial de conflictos (de ámbito autonómico o estatal)
 - Si tampoco se alcanza acuerdo, cualquiera de 2 partes podrá someter discrepancia a Comisión consultiva nacional de convenios colectivos o a correspondiente órgano autonómico; comisión decidirá sobre inaplicación directamente o a través de árbitro/a designado/da. Esta decisión tendrá la misma eficacia que acuerdos alcanzados en período consultas

Concurrencia convenios (art.84 ET)

- **Regla general:** *prohibición de concurrencia*: un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto
- **Excepciones:**
 - a) Acuerdo interprofesional sobre estructura NC y reglas de concurrencia, de ámbito estatal o autonómico (art.83.2 ET)
 - b) Convenios o acuerdos colectivos sectoriales de ámbito estatal o autonómico también podrán fijar estructura NC y reglas de concurrencia
 - c) Convenio de empresa o de grupo o pluralidad de empresas: preferencia aplicativa respecto de convenio sectorial de cualquier ámbito respecto materias (i) abono o compensación de horas extras y la retribución específica del trabajo a turnos; (ii) horario y distribución tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación vacaciones; (iii) adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional; (iv) adaptación de las modalidades de contratación; (v) medidas de conciliación de vida laboral, familiar y personal; y (vi) aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos sectoriales estatales o autonómicos.
 - d) Vigente cc. de ámbito estatal, podrá negociarse convenio o acuerdo de ámbito C.A. que afecte a lo dispuesto en estatal, salvo determinadas materias que quedan reservadas a ámbito estatal, y siempre que regulación resulte más favorable para trabajadores/as

Medidas de conflicto colectivo: la huelga y el cierre patronal

Por Raquel Serrano

Conflictos de trabajo: tipología

- A) Colectivo, individual y plural
 - Colectivo: Disputa de contenido laboral que afecta a un grupo o categoría de trabajadores de forma indiferenciada
 - Individual: Disputa planteada exclusivamente entre un trabajador/a y su empresario/a
 - Plural: Resulta de la mera concurrencia de varios conflictos individuales
- B) Conflicto jurídico o de aplicación y conflicto de intereses o económico
 - Jurídico: conflicto planteado con motivo de la aplicación e interpretación de una norma preexistente (o de un convenio colectivo o de un uso empresarial), porque se dude de su vigencia o legalidad, o de su alcance
 - Económico: conflicto que pretende una regulación distinta o modificación de una regulación anterior o una regulación *ex novo*

Solución conflictos colectivos

- A) Medidas de presión o de conflicto colectivo: huelga y cierre patronal (las más importantes, pero no las únicas): RDL 17/1977
- B) Solución extrajudicial: conciliación, mediación y/o arbitraje
- C) Solución judicial: proceso especial de conflicto colectivo (conflictos jurídicos)

La huelga: definición

- Consiste en la cesación colectiva y concertada en la prestación de servicios para la defensa y promoción de los intereses laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras

El derecho de huelga: titularidad

- Trabajadores por cuenta propia:
 - Medio de presión exclusivo de trabajadores/as por cuenta ajena o asalariados/as? TRADE?
- Funcionarios/as públicos/as:
 - Derecho derivado de libertad sindical y expreso reconocimiento derecho en ley ordinaria (EEP). No obstante, ejercicio derecho carece de regulación legal
 - Ciertos colectivos de funcionarios/as tienen prohibida huelga (Fuerzas Armadas, Guardia Civil, Cuerpo Nacional de Policía y Cuerpos de policía autonómicos y locales)
 - Es discutible que sean titulares derecho jueces/zas, magistrados/as y fiscales al carecer de libertad sindical
- Titularidad individual y titularidad colectiva:
 - Derecho a adherirse o no a huelga o a desistir (titularidad individual)
 - Derecho a convocar huelga (titularidad colectiva)

Tipos de huelga

- A) Huelgas ilegales o prohibidas (art.11)
- B) Huelgas ilícitas por abusivas (art. 7.2)
(producen en empresa daños
desproporcionados): *presunción iuris
tantum*

Huelgas ilegales o prohibidas (art.11)

- A) Fines políticos o no profesionales (sí se admiten para protección en general de intereses económicos y sociales de trabajadores): huelga mixta sí es legal.
- B) Fines de solidaridad o apoyo (salvo que afecte interés profesional de quienes la promuevan o sostengan)
- C) Finalidad alteración convenio colectivo durante su vigencia (huelga novatoria): deber de paz *relativo*:
 - Huelga para defender determinada interpretación convenio
 - Huelga para presionar efectivo cumplimiento de lo pactado o sancionar incumplimiento
 - Huelga para reformar convenio ante cambio absoluto y radical de circunstancias
 - Huelga para reivindicar materias no tratadas en convenio
- D) Huelga que incumpla requisitos legales

Huelgas ilícitas por abusivas

(art.7.2): *presunción iuris tantum*

- A) Rotatorias:
 - Las realizadas de modo sucesivo y en cadena por distintos grupos de trabajadores/as o por distintas secciones de la empresa: efecto multiplicador en desorganización elementos y capacidad productiva empresa
- B) Estratégicas:
 - Las efectuadas en servicios o sectores estratégicos de la empresa con la finalidad de interrumpir el proceso productivo: reducción artificiosa del ámbito del conflicto
- C) Cualquier otra forma de alteración colectiva del trabajo distinta a la huelga, incluyendo huelgas de celo o reglamento (= minucioso cumplimiento de la actividad, con extraordinaria atención a detalles)

Ejercicio del derecho de huelga

- A) Declaración de huelga
- B) Comité de huelga
- C) Doble comunicación
- D) Plazo preaviso
- E) Servicios de seguridad y mantenimiento
- F) El límite de los servicios esenciales para la comunidad: fijación de servicios mínimos
- G) Piquetes informativos
- H) Sustitución de trabajadores en huelga

Declaración de huelga

- Ordenamiento laboral exige una declaración, un acuerdo de varios trabajadores/as, para calificar el acto como colectivo (huelga)
- Están facultados para adoptar acuerdo huelga:
 - Asambleas de trabajadores/as (mayoría simple)
 - Representantes del personal (representaciones sindicales y representación unitaria)

Comité de huelga

- Sujetos convocantes concentran su representación en un comité que asume protagonismo en dirección huelga
- Le corresponde participar en cuantas actuaciones se realicen para solucionar conflicto
- Composición:
 - Ha de estar integrado por trabajadores/as de establecimiento en conflicto. Pero si huelga es de ámbito superior a centro de trabajo, libertad para designar integrantes
 - Número máximo miembros: 12

Doble comunicación y plazo preaviso

- Declaración de huelga ha de comunicarse a contraparte y a autoridad laboral indicando objetivos huelga, gestiones realizadas para superar conflicto, fecha inicio y composición comité
- Comunicación ha de presentarse al menos con 5 días naturales de antelación, o 10 días si se trata de servicios públicos
- Además, en servicios públicos, exigencia de publicidad anticipada para que sea conocida por usuarios/as servicio

Servicios de seguridad y mantenimiento

- Se dirigen a proteger integridad de personas y bienes de la empresa al objeto de reanudar posteriormente la actividad
- Se trata de servicios a ejecutar durante la huelga mediante designación de trabajadores/as adecuados/as por acuerdo entre el comité de huelga y empresario/os; a falta de acuerdo, designación por parte de empresa, sin perjuicio de acudir a mediación extrajudicial o a jurisdicción social

El límite de los servicios esenciales para la comunidad: fijación de servicios mínimos

- Límite previsto en propio art. 28.2 CE
- No cabe identificar automáticamente servicios esenciales para la comunidad con servicios públicos
- Identificación entre servicios esenciales y protección derechos fundamentales y otros bienes y derechos constitucionalmente protegidos
- Fijación servicios mínimos corresponde a autoridad gubernativa (la competente en organización del servicio correspondiente)
- Fijación servicios mínimos no es discrecional. Es necesaria motivación específica y fijación ha de ceñirse a servicios imprescindibles para cobertura de bienes y derechos afectados teniendo en cuenta factores como duración huelga, extensión huelga y existencia de servicios alternativos
- Designación de trabajadores/as concretos/as debe hacerse preferentemente con aquellos/as que han manifestado su intención de no secundar paro

Piquetes informativos

- Los trabajadores/as en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, de forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna

Sustitución de trabajadores/as en huelga: esquirolaje

- En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los/as huelguistas por trabajadores/as que no estuvieran vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo en caso de incumplimiento de los servicios de seguridad y mantenimiento: **esquirolaje externo** está expresamente prohibido por RD-Ley
- **Esquirolaje interno** (con trabajadores/as que ya estuvieran vinculados/as a empresa al tiempo de ser comunicada huelga): no está expresamente prohibido, pero, de acuerdo con jurisprudencia TCO, la empresa no puede utilizar sus facultades directivas para la sustitución del trabajo que deben desempeñar los/as huelguistas por parte de quien en situaciones ordinarias no tiene asignadas tales funciones, ya que, en tal caso, quedaría anulada o aminorada la presión ejercida legítimamente por los/as huelguistas a través de la

Terminación de la huelga

- A) Por acuerdo entre partes en conflicto
- B) Por transcurso del período previsto
- C) Por desistimiento o abandono de los/as convocantes
- D) Por intervención de la autoridad pública fijando un arbitraje obligatorio: el Gobierno, puede decidir arbitraje obligatorio teniendo en cuenta duración o consecuencias huelga, posiciones de las partes y perjuicio grave de economía nacional, siempre que se garantice imparcialidad de árbitro/a

Efectos ejercicio derecho de huelga sobre relación laboral

- A) Huelga lícita
- B) Huelga ilícita

Efectos huelga lícita sobre relación laboral

- Suspensión contrato de trabajo y consiguiente pérdida salarial proporcional a duración suspensión
- No puede minorar la duración de las vacaciones anuales retribuidas
- Se mantiene cómputo antigüedad
- El trabajador/a en huelga se encuentra en situación de “alta especial” a efectos de Seguridad Social: cesa obligación de cotizar de empresario y trabajadora/a, aunque éste/a sigue protegido por sistema (cabe celebración convenio especial para mantener cotización)

Efectos huelga ilícita (I)

- A) Consecuencias sobre derechos laborales y de seguridad social:
 - Pérdida salario
 - Ausencias al trabajo se pueden considerar injustificadas y si alcanzan a constituir un incumplimiento grave y culpable, pueden conllevar despido disciplinario
 - Perjudican, en la parte proporcional, la adquisición derecho a vacaciones
 - Se restan de cómputo antigüedad y perjudican derechos económicos ligados a la misma
 - En principio, trabajador/a no queda cubierto/a por situación de alta especial en SS por cuanto empresa puede darle de baja durante huelga

Efectos huelga ilícita (II)

- B) Sanciones a participantes

- Son sancionables las faltas laborales cometidas durante la huelga (aunque ésta sea legal) y, en particular, incumplimiento servicios seguridad y mantenimiento o de servicios mínimos
- Si incumplimiento es grave y culpable podrá imponerse sanción de despido. Ahora bien, aunque huelga se califique como ilegal, despido sólo justificado si trabajador/a ha tenido una participación activa o una especial implicación o protagonismo en conflicto

- C) Responsabilidad patrimonial

- Ilegalidad huelga o comisión actos ilícitos durante desarrollo: posibilidad de exigir responsabilidad económica por daños y perjuicios
- En casos de convocatoria de huelga ilegal por parte de una organización sindical, responsabilidad imputable a ésta al amparo de art. 5 LOLS. En cambio, en caso de actos individuales de afiliados/as, en principio, sindicato sólo responde si se demuestra

El cierre patronal

- Es la medida de conflicto colectivo más característica de empresarios/as
- Ha de entenderse comprendida en art.37.2 CE
- Consagración derecho huelga como derecho fundamental obliga a descartar paridad de armas entre trabajadores/as y empresarios e impide utilizar cierre patronal para vaciar de contenido huelga. Por ello, sólo es admisible cierre de carácter defensivo (como instrumento de preservación de personas, bienes e instalaciones empresa), y por causas tasadas legalmente (carácter excepcional)

Causas lícitas de cierre patronal:

art.12.1 RD-Ley 7/1977

- A) Existencia de notorio peligro de violencia para personas o daños graves para cosas
- B) Ocupación ilegal centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias o peligro cierto de que ésta se produzca
- C) Cuando volumen de inasistencia o irregularidades en trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción: sólo casos en que huelga es seguida por un grupo o una parte de trabajadores tan considerable que no es posible dar ocupación efectiva a trabajadores no huelguistas
- *Illegalidad o presunta ilegalidad huelga no legitima adopción cierre patronal, salvo que concurra alguna de las 3 causas anteriores*

Procedimiento y efectos

- Decisión cierre patronal compete siempre a titular empresa (aunque puede concertarse con otros sujetos o ser propuesta por organización empresarial)
- Debe ser comunicada a autoridad laboral en plazo de 12 horas desde su adopción
- Duración: tiempo indispensable; una vez desaparecida causa, habrá de reabrirse centro por iniciativa empresa, o a instancia trabajadores o autoridad laboral
- Efectos: suspensión contrato y situación alta especial en Seguridad Social (posibilidad de celebrar convenio especial)

Solución judicial de conflictos
colectivos: arts. 153 y ss. LRJS

ÁMBITO DE APLICACIÓN/REQUISITOS (I)

- Se tramitarán a través de este proceso las demandas que afecten a **intereses generales** de un **grupo genérico de trabajadores** y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, (incluidas las decisiones colectivas de traslado, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensiones y reducciones de jornada por causas empresariales) o de una práctica de empresa



- El procedimiento de conflicto colectivo se apoya en tres requisitos imprescindibles: a) la existencia de un conflicto actual; b) el carácter jurídico del mismo, diferenciándose así del conflicto de intereses; y c) su índole colectiva, esto es, la existencia de un interés común de un grupo genérico de trabajadores (faltará este último requisito cuando sea preciso tomar en consideración situaciones concretas que afectan a trabajadores determinados)



CONFLICTO *COLECTIVO*. REQUISITOS (II)

- El hecho de que un conflicto colectivo pueda tener un interés individualizable, en el sentido de que lo declarado en él pueda luego concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuada esta modalidad procesal, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una norma, decisión o práctica de la empresa, que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores.
- La clave para establecer la diferencia entre un conflicto individual o plural y un conflicto colectivo no reside en el número de sujetos que quedan afectados por la controversia. Por el contrario, la diferencia entre unos y otros se ha venido situando en las características y alcance del interés discutido: si el interés en juego es el propio, personal e individual de cada uno de los trabajadores, se ha considerado que estamos bien ante un conflicto individual -cuando el afectado era un trabajador- o bien ante un conflicto plural -cuando los afectados individualmente eran varios trabajadores-; en cambio si el interés en litigio es el general de un grupo genérico de trabajadores, se ha estimado que el conflicto era colectivo, con independencia de que fueran muchos o pocos los afectados.
- Si la pretensión formulada puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador, habrá que considerar adecuada la vía del proceso de conflicto colectivo; por el contrario, cuando estemos ante demandas cuya solución exija tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, entonces la tramitación habrá de realizarse por la vía del proceso ordinario o el que, en su caso, corresponda.



LEGITIMACIÓN ACTIVA (I)

- a) Los sindicatos cuyo **ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio** que el del conflicto
- b) 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
- c) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior
- ❖ En todo caso, los sindicatos más representativos, las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 TRLET y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto



LEGITIMACIÓN ACTIVA (II)

- La legitimación del sindicato para accionar en procesos colectivos exige que tenga **suficiente implantación en el ámbito del conflicto**



- Para valorar la concurrencia de implantación suficiente no hay una norma única y general que pueda actuar como regla inequívoca y cuasi matemática a tal efecto, sino que habrá que estar a las **específicas circunstancias de cada caso** y a los hechos y elementos de juicio que hayan sido acreditados en orden a demostrar el efectivo nivel de implantación del sindicato en el ámbito de que se trate, para lo que **tanto puede valer su nivel de afiliación como la constatación del número de miembros de los que disponga en los órganos de representación unitaria de los trabajadores/as**.
- Afectando el conflicto a la totalidad de la empresa, la representatividad del sindicato de la que deba deducirse su implantación suficiente no puede ponerse en entredicho por la circunstancia de que en alguno de sus centros de trabajo no disponga de representantes unitarios, ni conste su número de afiliados, cuando se evidencia un nivel de implantación adecuado y bastante en los demás centros de trabajo (STS 7/6/2017)



DESARROLLO DEL PROCESO (I)

- **Preceptivo intento conciliación o mediación previa** (**OJO**: si se trata de accionar contra un traslado colectivo u otra modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, **NO** se requiere intento de conciliación o mediación previa).
- **Contenido de la demanda:** a) **Designación general de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto**, y, cuando se formulen pretensiones de condena que, aunque referidas a un colectivo genérico, sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, habrán de consignarse los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas; b) **Designación concreta del demandado o demandados**, con expresión del empresario, asociación empresarial, sindicato o representación unitaria **a quienes afecten las pretensiones ejercitadas**; c) Una **referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión** formulada; d) **Las pretensiones** interpretativas, declarativas, de condena o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto.



DESARROLLO DEL PROCESO (II)

- **Urgencia y preferencia del proceso:** este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.
- **Sentencia:**
 - De ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo, deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente
 - La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél, que quedarán en suspenso durante la tramitación del conflicto colectivo.
 - La iniciación del proceso de conflicto colectivo interrumpirá la prescripción de las acciones individuales en igual relación con el objeto del referido conflicto.

