

DERECHO SINDICAL:

TEMA 3:EL DERECHO SINDICAL COMPARADO.

Los más significativos son el modelo norteamericano, el modelo alemán , el italiano , el australiano y el japonés.

MODELOS OCCIDENTALES:

- **SISTEMA NORTEAMERICANO:** Se caracteriza por la magnitud de las empresas y de los sindicatos. Se denomina Big Business enfrentada al Big Labour. Tiene el sindicalismo de mayor afiliación y potencia financiera del mundo occidental aunque concentrado en los estados industriales del noreste.

La legislación federal obliga a negociar exclusivamente con el sindicato más representativo del ámbito de negociación considerado.

El tamaño de la empresa hace q nos encontremos con un sindicalismo empresarial con mayor actividad dentro de la empresa q fuera de ella.

Los poderes públicos potencian las relaciones colectivas pacíficas través de una entidad autónoma q es la Oficina Nacional de Relaciones Laborales q en la práctica se abstiene de intervenir en la fijación de las condiciones laborales.

- **SISTEMA ALEMÁN:** Seguido en Austria y Holanda. Tiene similares connotaciones con el sistema americano por la concentración de poder económico en grandes monopolios. Existe un elevado porcentaje de afiliación. La diferencia entre el sistema germano y el norteamericano es q el legislador germano ha potenciado los Consejos de Fábrica y la participación en la gestión de las empresas . Los gobiernos con presencia socialdemócrata han intervenido en la fijación de las condiciones laborales mediante reuniones.
- **SISTEMA ITALIANO:** Seguido por Francia y por España .No tiene el grado de concentración económica y sindical de los anteriores. Existencia de un pluralismo sindical representado por tres centrales sindicales (CGIL, CISL, UIL) . Las tres se agrupan alrededor del 50% de la población laboral.

A consecuencia de las grandes huelgas el legislador promulgó el llamado Estatuto de Trabajo de 1970. La acción sindical e Italia se desenvuelve a nivel sectorial movilizand o a toda la rama de actividad para negociar acuerdos del sector.

Las centrales, por su parte, detentan un fuerte sentido político a pesar de su fama de sindicalismo conflictivo.

MODELOS ORIENTALES:

- **SISTEMA AUSTRALIANO:** La estructura económica australiana es de tipo monopolista y los sindicatos se hayan agrupados en una gran central, la ACTU , con el 50% de la población laboral afiliada. La característica principal del modelo consiste en la prohibición legal de huelgas y cierres , solventándose los conflictos colectivos mediante el arbitraje obligatorio mediante el arbitraje obligatorio de una red de tribunales consistentes , por lo general, el comités paritarios.

A los sindicatos el sistema les produce beneficios, pues disfrutan en los procedimientos arbitrales de

capacidad para ser parte.

En los últimos 30 años , el arbitraje ha cedido a favor de la acción directa , del acuerdo interpartes y de la huelga. Cuando los poderes públicos trataron de atajar el incremento de huelgas de presión .las organizaciones obreras se negaron a abonar las multas y exigieron la abolición del sistema en 1969, por lo q el legislador federal modificó la normativa sobre arbitraje para orientarla hacia la conciliación.

- SISTEMA JAPONÉS : Su estructura económica monopolista se acompaña de un pluralismo sindical q agrupa al 35 % de los trabajadores bajo la dirección de tres grandes centrales.

Su rasgo más sobresaliente estriba en el corporativismo de empresa , con indiferencia por los acontecimientos externos de las demás empresas en cuanto no repercutan en la propia. Esta situación es una situación deudora de un entorno político feudal y de una filosofía del trabajo q ligaba de por vida a los trabajadores a una empresa. La negociación colectiva se forma en su totalidad de acuerdos de empresa. Este sistema de empleo vitalicio ha entrado en quiebra con el incremento de la movilidad laboral.

Estos dos sistemas orientales de sindicalismo se caracteriza por un sindicalismo pragmático.

TEMA 5: LA LIBERTAD SINDICAL.

LIBERTAD INDIVIDUAL:

La libertad sindical se predica tanto de los trabajadores considerados como de los sindicatos ya constituidos .En el 1º caso se habla de libertad sindical individual y en el 2º de libertad sindical colectiva o de autonomía sindical.

La Libertad Sindical Individual se concreta:

- En una libertad sindical positiva; consistente en una libertad para constituir un sindicato. Libertad de constitución y para afiliarse a uno ya constituido.
- la libertad sindical negativa ; para negarse a sindicarse o para abandonar el sindicato al q se estaba afiliado. Se hará preciso proteger esta libertad sindical contra los q trataran de no respetarla. Los sujetos potencialmente atentadores del derecho a la libertad sindical individual pueden ser el Estado, los empresarios , las organizaciones empresariales y los propios sindicatos.

A)LIBERTAD DE CONSTITUCIÓN:

- ÁMBITO SUBJETIVO.

Derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente:

- ◇ Asociacionismo empresarial: Las asociaciones empresariales están excluidas de la LOLS , por lo tanto los Empresarios no quedan comprendidos dentro de esta ley.
- ◇ Trabajadores autónomos: Pueden afiliarse a un sindicato los trabajadores por cuenta propia q no tengan trabajadores a su servicio. No es una exclusión plena, solo una limitación (el q puedan afiliarse a org. sdcales. ya constituidas pero no podrán fundar sdcatos. q tengan por objeto la tutela de sus intereses singulares , sin perjuicio de q puedan constituir asociaciones al amparo de su legislación.
- ◇ Parados , incapacitados y jubilados: Podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas pero no fundar sindicatos que tengan por objeto la tutela de sus intereses singulares.

- ◊ Trabajadores al servicio de establecimientos militares: El derecho a la actividad sindical no podrá ser ejercitado en el interior de los establecimientos militares. Ppio de neutralidad sindical : Frente a todo acto de ingerencia imperativo. El personal civil no funcionario, dependiente de establecimientos militares no queda comprendido dentro de estas peculiaridades. Finalidad: Preservación de la *neutralidad* de las fuerzas armadas.
- ◊ Trabajadores extranjeros: No distinción por razón de nacionalidad. Se aplica el Ppio de territorialidad .Matiza q se reconoce a trabajadores extranjeros q se hallen legalmente en España. Quedan excluidos del dº de constituir sindicatos.
- ◊ Trabajadores menores de edad: No será causa de discriminación. La capacidad para ser trabajador será suficiente para ejercer los dº sindicales.

• ÁMBITO OBJETIVO

- Actividad política del sdcat: Fomentan y defienden los intereses de los trabajadores.

B)LIBERTAD DE AFILIACIÓN

Referida a la libertad sind. ind. de afiliarse a un sdcat. Necesita protegerse frente a un sdcat y frente al empresario.

- Garantías frente al sindicato: Dº a afiliarse a un sdcat los trabajadores con la condición de observar sus estatutos .La Lols exige q los estatutos sind tengan los requisitos para la adquisición/pérdida de la condición de afiliado. Los estatutos de los sindicatos podrán complicar los requisitos para la admisión de afiliados pudiendo llegarse al rechazo de la solicitud de afiliación. Los sindicatos tb tienen dº a poner fin al vínculo afiliativo mediante la expulsión de trabajadores en el seno del sindicato. Deberán referirse a los requisitos y procedimientos para la pérdida de la condición de afiliado(ejercicio del poder disciplinario de la condición de afiliado).

Existe una posibilidad de controlar judicialmente las decisiones del sindicato en relación con los afiliados al mismo o con los q pretendan serlo. Esto viene contemplado en la Ley de procedimiento laboral(LPL). La competencia es del órgano jurisdiccional del orden social , este será el q conozca los liturgios q se promuevan en materia de régimen jurídico de los sindicatos.

El Tribunal Supremo dice q no toda sanción disciplinaria interna supone violación del dº de libertad sindical, tb ha dicho q las normas estatutarias deben de ser interpretadas de modo favorable a los sancionados (podrá ser la de q si se aprecia vulneración del dº de libertad sindical impugnado se debe reponer la situación al momento anterior a producirse dicha

violación. La LPL dispone q la demanda habrá de interponerse dentro del plazo de prescripción o caducidad.

- Garantías frente al empresario: Los empresarios pueden tratar de forzar al trabajador a tomar partido en orden a sus opciones sindicales en la dirección pretendida por el empresario. El momento en q pueden producirse estas actuaciones empresariales antisindicales son dos:
 - En el momento de la contratación. Prohibición de discriminación sindical en la admisión al empleo: *las listas negras*. La LOLS consideran nulas las decisiones del empresario q supongan discriminación para el empleo , sean favorables o adversas por razón de adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

La LOLS considera infracciones muy graves establecer condiciones mediante la publicidad , difusión de

ofertas de trabajo o por cualquier otro medio q constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de afiliación sindical. Existen circulación de listas negras entre empresarios, comunicándose nombres de trabajadores a los q por razones sindicales no se juzga conveniente contratar. La dificultad radica en la existencia de la lib de contratación empresarial(q sirve para encubrir auténticas discriminaciones en la contratación por razones sindicales).

- Prohibición de discriminación sindical a lo largo de la vida de la relación de trabajo. El empresario puede atentar contra los dº de la lib sind de los trabajadores mediante el uso de poderes empresariales organizativos y disciplinarios con finalidades antisindicales. En la legislación española se prohíben las decisiones del empresario q supongan discriminación en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas por razones de la adhesión o no a un sindicato , a sus acuerdos o al ejercicio en general de la actividad sindical , sancionándose los actos empresariales discriminatorios con su nulidad y carencia de efectos. Cubre no solo a trabajadores afiliados, sino q tb a aquellos q sin estar afiliados siguen actividades lícitas promovidas por el propio sindicato.

C)LIBERTAD SINDICAL NEGATIVA

- Libertad de retirar la afiliación . Dº del trabajador a separarse del sindicato al q estuviese afiliado , de ese modo la retirada dela afiliación sindical debe ser consecuencia de un acto libremente querido por el trabajador y no producto de presiones empresariales.
- Las cláusulas de seguridad sindical. El reconocimiento de la lib de afiliación sindical y el de retirada de la afiliación, no va acompañado a nivel internacional de un expreso reconocimiento de la lib sdcal negativa.

El Tribunal Constitucional reconoce la lib sind negativa al decir q es este un dº de libertad q puede contemplarse en sentido positivo y en sentido negativo. La protección de esa libertad ha de realizarse frente a los actos q atenten contra ella por medio de coacción, mandato imperativo o imposición de obligación. Y en aquellos casos en q se produce una presión para q los trabajadores adopten una actitud q deja de ser libre.

Posible admisibilidad de las cláusulas de ventajas reservadas:

El Tribunal Constitucional dice q es cierto q el dº de sindicación q el art 28 de la constitución consagra comprende la lib sindical negativa. Pero no impide q el legislador atribuya unos dº a los trabajadores sindicados o q el contenido de los dº de éstos sea diferente al de los q no se sindicuen , pues en tal caso no se está haciendo la sindicación obligatoria.

El problema consiste en valorar el diferente contenido , los dº atribuidos a los trabajadores afiliados o no a un sindicato.

La constitución , en la legislación laboral establece la nulidad y carencia de efectos de las cláusulas de conv colectivo q supongan discriminación favorable o adversa en las condiciones de trabajo.(por ejemplo, los afiliados no pueden trabajar menos horas q los no afiliados pero si pueden hacer viajes programados por el sindicato) por razón de adhesión o no a un sindicato y la valoración de estos preceptos. Dos tipos de convenio colectivo , con dos tipos diferentes de eficacia personal:

- Estatutario, eficacia personal erga-omnes, independiente del dato de la afiliación.
- Extraestatutario, eficacia personal limitada en ppio a los afiliados a los sindicatos negociadores.

La licitud de establecimiento en convenio colectivo de *ventajas reservadas* a los afiliados a los sindicatos negociadores dependerá del tipo de conv colectivo q se negocie.(Si el conv colect negociado es estatuario, este conv tiene eficacia jurídica normativa y eficacia personal erga-omnes) Se estaría ante una norma jurídica q establecería discriminaciones por razón de afiliación sindical, habría q pronunciarse por la nulidad de las

cláusulas del convenio.

La diferencia de tratamiento laboral entre trabajadores afiliados o no a un sindicato quedaría justificada por la eficacia personal limitada del convenio colectivo. Han hecho uso del dº constitucional a la libertad sindical, mientras q los no afiliados no, sinq haya existido ningún impedimento para ello.

- Otras cláusulas potenciales de la presencia sindical en la empresa.

Las cláusulas convencionales q tratan de fortalecer la presencia sindical en la empresa no tiene obstáculo legal para su existencia. Posibilidad de negociar en convenio estatutario mat sindicales. El estatuto , considera infracción legal muy grave por parte del empresario la violación de las cláusulas normativas en materia sindical establecidas en los convenios colectivos.

- El descuento empresarial de la cuota sindical: El TC consideró la obligatoriedad de insertar en los convenios el régimen recaudatorio de las cuotas , como un rasgo del progreso y avance de la lib y la contribución q los empleadores deben prestar a su expansión.

La lols señala q el empresario procederá al dto de la cuota sindical sobre el salario y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y siempre previa conformidad de este. El empresario tiene la obligación de descontar cuando el sindicato corresp lo solicite. Esto es una ventaja para el sindicato pq se asegura el ingreso de las cuotas y elimina la figura del recaudador de cuotas.

La ventaja para el empresario es q así sabe q trabajadores de la empresa están afiliados al sindicato en cuestión.

Problemas: El descuento solo se puede hacer si se conoce la afiliación del wor.

El wor tiene dº a ocultar su afiliación sindical .El conocimiento de la afiliación sindical de los wores q pueda tener la empresa a efectos de descuento de la cuota sindical no puede utilizarse para fines distintos por la propia empresa .En caso de hacerlo, estaríamos ante un acto discriminatorio del empresario por razones sindicales.

- La cuota empresarial por gastos de convenio: (Su licitud vino negada) Aportación obligatoria de los empresarios afectados por el convenio , a favor de los sindicatos negociadores , de cuantía variable en atención del número de wores q tuviesen empleados, cada empresa comprendida dentro del ámbito de aplicación del convenio. Su licitud vino negada por el tribunal central de W en base a la violación del convenio 98 de la OIT , q prohíbe la ingerencia de las org empresariales a los sindicatos de wores.
- La cuota de solidaridad por negociación: En los convenios colectivos se podrán establecer cláusulas por las q los wores dentro de su ámbito de aplicación atiendan econ a la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora , fijando las modalidades de su abono. En todo casi se respetará la voluntad individual del wor, q deberá expresarse por escrito en la forma y plazos q se determinen. Sobre la constitucionalidad del canon por negociación , el TC dicta:
 - La cuantía q percibir por los sindicatos representados en la comisión negociadora no podrá exceder de los gastos q ocasiona la negociación del convenio.
 - No se puede imponer el canon en contra de la voluntad , pues supondría una presión sobre el wor.
 - No puede confundirse con la cuota sindical q deben abonar los wores al sdcato del q forman parte.
 - Es una cláusula de potenciación de los sdcatos. En la negociación colect es entendida como un servicio a los wores.
 - Con la negociación no podrá referirse a la determinación de la cuantía del canon sino a la asunción por el empresario del deber de descontar su importe.

D) DERECHO A LA ACTIVIDAD SINDICAL DEL TRABAJADOR.

Lols, Dentro de la libertad sindical, el dº a la actividad sindical. El derecho a la actividad sindical(reconocido a los wores afiliados o no, q participan en actividades sdcales con proyección externa) es diferente del derecho al ejercicio de la actividad sdcal de la empresa o fuera de ella. La Lols califica como nulas las decisiones del Empresario q sean discriminatorias por razón de la adhesión o no a los acuerdos del sindicato , q el wor pueda participar en la acción del sdcato sin temor a represalias empresariales. La finalidad de un sdcato es implicar en su acción al mayor número de trabajadores afiliados o no afiliados.

E)DERECHOS ESPECÍFICOS DEL TRABAJADOR AFILIADO.

La LOLS reconoce a los trabajadores afiliados determinados derechos específicos a desarrollar en la empresa o centro de trabajo. Se establece así un régimen jurídico peculiar para los wores q hayan ejercitado de modo positivo su libertad sindical de afiliación sdcal, frente a los q adopten una actitud afiliativa abstencionista.

- Derecho de reunión de los sindicatos. En el ámbito de la empresa o centro de trabajo, los wores afiliados a un sdcato podrán celebrar reuniones (previa notificación al empresario) fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Esta reunión no requiere consentimiento del empresario .El único requerimiento es la previa notificación del mismo. Tp se señala ningún plazo determinado para esta notificación , ni la forma de la misma ni tp la persona encargada de efectuarla.
- Recaudación de cuota sindical. Los trabajadores afiliados al sdcato pactan recaudar cuotas fuera de las horas de W y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Distribución de información sindical. Fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recepción de información remitida por el sindicato. Derecho de los afiliados a un sdcato a ejercitar en su empresa o centro de trabajo el derecho a recibir información q le remita su sindicato.
- Otros derechos. Los trabajadores afiliados a un sdcato pueden tb constituir la sección sdcal correspondiente y en materia de despido y sanciones debe ser oído previamente el delegado sdcal correspondiente.

LA AUTONOMÍA SINDICAL:

La libertad sdcal individual significa poco si el sdcato en sus relaciones con el estado no disfruta de una autonomía efectiva ; Libertd de organización y funcionamiento independiente del estado. La libertad sind ind ha de complementarse con el reconocimiento por parte del estado de una autonomía del sdcato.

La autonomía sdcal posee un carácter erga-omnes debiendo ser garantizada no sólo frente al estado sino frente a terceros y frente a los empresarios .Facultades:

- Libertad de reglamentación: Derecho de los sdcatos a elaborar sus propios estatutos y reglamentos .Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la constitución y a la ley.

El estatuto va a establecer las líneas generales de la organización y funcionamiento del sdcato q luego deberán ser concretadas en el correspondiente reglamento. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención q tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

- Libertad de representación : Derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sdcato.Existe una limitación , q el régimen de provisión efectiva de sus cargos habrá de ajustarse a ppios democráticos.

- La Libertad de gestión: En la lols se establece q las organizaciones sdcales , en el ejercicio de la lib sindical tiene derecho a organizar su administración interna y sus actividades y a formular su programa de acción. Tb tienen d° al ejercicio de la actividad sdcal en la empresa o fuera de ella y comprenderá el d° a la negociación colectiva, a la huelga , al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la representación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal de los correspondientes órganos de las admones públicas.

Se establece así un doble d° a la libertad de gestión interna y a la libertad de gestión externa, tanto en la empresa como fuera de ella.

a) Libertad de Gestión Interna

Implica independencia respecto al estado , respecto de los empresarios y sus organizaciones empresariales .La prohibición de actos de ingerencia empresarial, considerados como tales los actos consistentes en fomentar la constitución de sdcats dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial o en sostener económicamente o en propósitos de control.

Este dominio o control se evidenciará pasado un tiempo y a través de una serie de indicios, por la firma de convenios colectivos favorables para el empresario y perjudiciales para los woress , actitud de hostilidad a la huelga...

En cuanto a la posible ingerencia de la *administración pública* en las finanzas de los sindicatos , habrá q estar a la doctrina del comité de libertad sindical de la OIT , según la cual, la independencia financiera implica q las organizaciones no estén financiadas de manera q estén sujetas a los poderes públicos , lo cual no excluye ayudas financieras del poder público a los sdcats con la finalidad de promocionar o reforzar a los sdcats , siempre q con ellos no se coarte su libertad de organizarse y de formular su programa de acción.

Otra cuestión relacionada con la ingerencia estatal es la de los criterios de Ley De Cesión De Bienes Del Patrimonio Acumulado , fue objeto de recurso de inconstitucionalidad en base a dos razones:

- 1.El establecimiento de criterios de diferenciación entre sindicatos más representativos y los q no lo fueran.
- 2.Los efectos negativos sobre los sindicatos no beneficiados por la cesión , q entrañaría una presión indirecta sobre los woress para no afiliarse al sdcato de su elección.

Lo q fue declarado inconstitucional fue el diseño de la composición de la comisión de consumo con participación inicialmente de solo sdcats más representativos y es q al reparto del patrimonio sindical acumulado están llamados todos los sdcats de modo q se pueda dudar razonablemente de la imparcialidad de los sdcats más representativos en cuanto q ellos tienen un interés específico propio en la gestión de dicho patrimonio sdcal.

En definitiva, en la comisión consultiva del patrimonio sindical , los intereses de los woress y empresarios deben prevalecer sobre los particulares de los sdcats y org. Patronales , sean más representativos o no.

b) Libertad De Gestión Externa. Está referida a la existencia de mecanismos a través de los cuales se puede llevar a cabo el objeto para el q se constituyó. El comité de Lib Sdcal de la OIT considera esenciales dos: *la negociación colectiva y la huelga*.

La lols enumera el margen mínimo de actuación permitido a todos los sdcats en la empresa o fuera

de ella, con independencia de su mayor o menor representatividad , se trata de unos derechos q no son exclusivos de los sdcatos ; así los dº de negociación colectiva , de huelga, de planteamiento de conflictos individuales o colectivos o la presentación de candidaturas a las elecciones de representantes de personal resultan compartidas con los comités de empresa, delegados de personal y aun con los propios wores individuales .

Todos los sdcatos , aunq no estén legitimados para negociar conv colectivos estatutarios , tendrán dº a negociar conv colectivos extraestatutarios de eficacia personal limitada .Esta es la interpretación aceptada por el TC.

El dº a la huelga se reconoce tb al sdcato , por ello deberá de interpretarse el RDLRT , referido a representantes de wores como extensible a todos los sdcatos , cualquiera q sea su implantación , superando incluso la doctrina del TC , según la cual el acuerdo de huelga podía ser adoptado por las organizaciones sdcales con implantación en el ámbito laboral al q la huelga se extiende (requisito q ya no es exigible).

El sdcato tb puede tener dº a plantear conflictos colectivos , q es la utilización de los procedimientos legales previstos para el planteamiento y solución pacífica de los conflictos colectivos .Esto no implica q cualquier sdcato esté legitimado para el planteamiento de cualquier conflicto colectivo.

Se reconoce al sdcato capacitado para accionar cualquier proceso en q esté en juego los intereses colectivos de los wores.

La LPL , reconoce q están legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio q el del conflicto.

El dº de los sdcatos a plantear conflictos colectivos individuales debe ser entendido así:

- El sdcato queda legitimado para defender sus intereses legítimos en los q esté en juego un interés del sdcato.
- El sdcato a q pertenezca el wor presuntamente lesionado así como cualquier sdcato q ostente la condición de más representativos podrá personarse como coabyubante en el proceso comenzado por aquel.
- Posibilidad del sdcato de plantear conflictos individuales en relación con la LPL y así los sdcatos podrán actuar en un proceso en nombre e interés de los wores afiliados q así lo autoricen , defendiendo sus dº individuales.

En la demanda el sdcato habrá de acreditar la condición de afiliado del wor y la existencia de la comunicación al trabajador de su voluntad de iniciar el proceso, la autorización se presumirá concedida salvo declaración en contrario del wor afiliado , en el caso de q no se hubiese otorgado esta autorización el wor podrá exigir al sdcato la responsabilidad q procede. Si en cualquier fase del proceso el wor expresara a presencia judicial q no había recibido la comunicación del sdcato o q habiéndola recibido hubiera negado autorización de actuación en su nombre , el juez o tribunal , previa audiencia del sdcato , acordará el archivo de las actuaciones sin más trámite.

El derecho a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal y de los correspondientes órganos de las administraciones públicas.

4. Libertad de suspensión y disolución. Las organizaciones de trabajadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa , admitiendo sólo como forma de disolución la voluntaria y la judicial.

En cuanto a la disolución judicial , la cuestión se va a plantear en relación con las causas en cuya virtud la autoridad judicial puede pronunciar la disolución de un sindicato. Esto va a quedar remitido a la finalidad que para los sindicatos prevé la constitución , si su objeto es profesional y si el objeto de los sindicatos puede rebasar constitucionalmente esas finalidades.

Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la lib sind tienen derecho a no ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la autoridad judicial fundada en incumplimiento grave de las leyes.

En cuanto a la vida voluntaria , la ley exige q sea democrática , debe ser la asamblea o congreso de afiliados , el órgano q adopte tal decisión.

5. Libertad de Federación. Las organizaciones sdcales tiene dº a constituir federaciones , confederaciones y org internacionales así como a afiliarse a ellos o retirarse de los mismos.

Las organizaciones sdcales tienen dº a constituir federaciones , confederaciones y a afiliarse a ellas sin distinción y sin autorización previa , con la sola condición de observar sus estatutos .Tb tendrán dº a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, a elegir librem, sus representantes , a org su admón., sus actividades y a formular su programa de actuación debiendo abstenerse la autoridad pública de toda intervención que tienda a limitar ese dº .

Estas federaciones y conf. No estarán sujetas a disolución y suspensión por via administrativa.

El procedimiento para constituir fed. o conf. Sdcales de carácter nacional será el mismo q para la constitución de sdcatos.

La fed. y conf. Tiene así su propia personalidad jurídica , pero tb continúan conservando la suya propia los sdcatos q se integran en ellos.

En definitiva, si los sdcatos tienen dº a afiliarse libremente a las federaciones y confede. con la sola condición de observar los estatutos de las mismas , esta observancia puede exigir en ocasiones la previa necesidad de modificar los estutos del sdcato para q pueda producirse su ingreso en la federación o confede corresp.

LA UNIDAD Y PLURALIDAD SINDICAL:

Es una consecuencia de la lib sdcal individual y de la lib de constituir sdcatos .En un régimen de lib sdcal cabe pluralismo sdcal.

La OIT no toma partido ni por la unidad ni por la pluralidad , admite a las dos siempre q sean voluntarias y libremente decididas.

Existen dos clases de unidad sdcal:

- La Unidad Orgánica: Consistente en un solo sdcato con organización y autoridad única y q resulta respetuosa con la lib sdcal si es producto de la voluntad de los propios afiliados y sdcatos, pero resulta contraria a la misma si es impuesta por el Estado con el diseño legal de un sdcato único con afiliación obligatoria o voluntaria al mismo.
- Unidad De Acción: Consiste en la colaboración de los distintos sdcatos independientem. Organizados en una acción común o más o menos esporádica. Para conseguir la unidad de acción caben dos procedimientos:

- ◆ Un procedimiento impuesto : El estado en algunos países establece una serie de mecanismos superadores del pluralismo sindical respecto del estado dado q con ellos se trata de mantener el monopolio de uno o varios sindicatos. Estos mecanismos son :
- ◆ La atribución de representatividad a uno o más sindicatos considerados como los más representativos en atención a una serie de circunstancias.
- ◆ Atribución de representatividad a una comisión pública compuesta con delegados en distintos sindicatos.
- ◆ Reconocimiento de representatividad a un sindicato elegido por la base de una determinada circunscripción territorial y profesional.
 - ◇ Un Procedimiento Voluntario: Se consigue a través de pactos intersindicales la unidad de acción es en este sentido practicada en situaciones conflictivas.(En convocatorias de jornada de lucha , huelga, manifestaciones...)

TEMA 6: RÉGIMEN JURÍDICO SINDICAL

LA CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO:

Derecho a fundar sindicatos , dentro del respeto a la constitución y a la ley. Para fundar un sindicato basta la sola voluntad de un sujeto.

La lib de fundación de un sindicato comprende:

- ◇ La no necesidad de previa autorización.
- ◇ La no ingerencia empresarial.

La LoLS habla del acta de constitución del sindicato , tb, se deberán redactar los estatutos del mismo. Se exige la forma escrita.

Para q un sindicato adquiriera personalidad jurídica se hace preciso el depósito de los estatutos en la oficina pública establecida al efecto.

Las personas q pueden depositar los estatutos son los promotores dirigentes u otra persona a la q se apodere para cumplir el trámite de depósito del est.

La oficina pública donde se depositen los estatutos es el Instituto de Mediación , Arbitraje y Conciliación y en los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas cuando tengan atribuida esa competencia.

A depósito deben presentarse los estatutos y el acta de constitución del sindicato .Después la ofician dará publicidad del depósito.

CONTENIDO DE LOS ESTATUTOS

- ◇ Nombre del sindicato. No podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada.
- ◇ Domicilio, ámbito de actuación del sindicato. Han de figurar el ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato. Sirve para la identificación del sindicato(Junto con el nombre).
- ◇ Órganos de gestión Y representación de sindicatos. Los órganos de representación , gobierno y admón. Y su funcionamiento habrán de ajustarse a ppios democráticos.
- ◇ Requisitos para el ingreso y la expulsión del sindicato. Los estatutos del sindicato pueden condicionar la admisión de miembros al cumplimiento de unos requisitos. En materia de admisión , la tensión se plantea entre el dº a la lib ind. de afiliación y el dº del sindicato a autoorganizarse .

- ◊ Procedimiento de modificación de los estatutos . Se ajustarán al mismo procedimiento de depósito y publicidad regulado en el art. 4.8 de la LOLS.
- ◊ Fusión del sindicato. Todos o algunos de los sindicatos fusionados van a perder su personalidad jurídica . Esto va a depender del tipo de fusión ; por creación o por absorción.
- ◊ Régimen de disolución del sindicato. Voluntaria, no judicial. Por procedimientos democráticos.
- ◊ Régimen económico del sindicato. Establece el carácter , procedencia y destino de sus recursos. Medios q permiten a los afiliados conocer la situación económica.

TRAMITACIÓN

Cuando los estatutos del sindicato están en el depósito , la oficina pública dispondrá en el plazo de 10 días , la publicidad del depósito por una sola vez para q en un plazo de otros 10 días subsanen los defectos observados .Transcurrido este plazo , la oficina pública dispondrá o rechazará el depósito .

La publicidad es doble :

- ◊ Publicidad en el tablón de la oficina.
- ◊ En el boletín oficial.

La LOLS da permiso a cualquier persona a examinar los estatutos depositados , y la oficina debe facilitar una copia autenticada a quien lo solicite.

La adquisición de la personalidad jurídica y de la capacidad de obrar del sindicato será pasados 20 días hábiles desde el depósito de los estatutos.

Si hay defectos en el depósito q no hayan sido subsanados o lo fueran de forma insuficiente , la oficina rechazará el depósito mediante resolución por falta de alguno de los requisitos mínimos. Esto plantea 2 cuestiones:

- ◊ Efectos del rechazo del depósito de estatutos sobre la fase de adquisición de personalidad jurídica .El sindicato no adquirirá personalidad jurídica hasta q exista un pronunciamiento judicial sobre la materia.
- ◊ Motivos q puede aducir la oficina pública para rechazar el depósito. Fundada en la carencia de algunos de los requisitos mínimos. El encargado de la oficina deberá limitarse a verificar si los estatutos presentados a depósito contienen o no las menciones mínimas , sin entrar en valoraciones personales.

La LPL atribuye competencia al orden jurisdiccional social para conocer las impugnaciones q puedan hacerse de las resoluciones de la oficina pública q rechaza el depósito de estatutos sociales. Los q pueden impugnar judicialmente la resolución denegatoria son los promotores del sindicato en fase de constitución como los firmantes del acta de constitución.

El plazo de impugnación será de 10 días hábiles a partir de la recepción de la notificación de la resolución denegatoria o transcurrido un mes desde la presentación de los estatutos sin q se hubiese notificado a los promotores los defectos a subsanar.

La demanda debe acompañarse de copia de los estatutos y de la resolución denegatoria. Si la demanda se estima, la sentencia ordenará el depósito del estatuto social en la oficina pública.

IMPUGNACIÓN DE LOS ESTATUTOS

La LPL permite solicitar la declaración judicial de no ser conforme a dº los estatutos de los

sdcatos q hayan sido depositados y publicados , aunque estén en fase de constitución o si ya tienen personalidad jurídica .Estarán pasivam. legitimados los promotores del sdcatos , en caso de haber adquirido ya esta personalidad jurídica.

El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos y están legitimados activam. Quienes acrediten un interés directo , personal y legítimo.

Si se estima la demanda , la sentencia declarará la nulidad de las cláusulas estatutarias q no sean conformes a dº , debiendo comunicarse a la oficina pública corresp.

CONSECUENCIAS DE LA ADQUISICIÓN DE PERSONALIDAD JURÍDICA POR EL SDCATO Y LA RESPONSABILIDAD SDCAL.

Las personas jurídicas pueden adquirir y poseer bienes de toda clase así como contraer obligaciones y ejercitar acciones civiles o criminales conforme a las leyes y reglas de su constitución.

Los sdcatos gozan de plena capacidad de obrar , q supone tener las sg facultades:

- ◊ Capacidad Contractual: Para ser titular de dº y obligaciones.
- ◊ Capacidad Procesal: Para ser parte ppal en pleitos de toda índole.
- ◊ Capacidad Patrimonial: Referida a la posibilidad de adquirir y administrar su propio patrimonio.
- ◊ Capacidad para actuar sindicalmente en las relaciones colectivas.

La adquisición de personalidad jurídica por el sdcatos y de plena capacidad de obrar implica *responsabilidad*. Los sindicatos responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en sus competencias . El sdcatos no responderá por actos individuales de sus afiliados , salvo q se produzcan en el ejercicio regular de sus funciones representativas o se pruebe q dichos afiliados actuaban por cuenta del sdcatos.

Las modalidades de responsabilidad del sdcatos por actuación de sus órganos estatutarios comprende la responsabilidad por ilícitos civiles, administración y penales.

Cuando los órganos est. Se extralimitan de sus competencias no queda comprendida la responsabilidad del sdcatos.

- ◊ En cuanto a la expresión afiliado , son los trabajadores individuales , considerados afiliados al sdcatos en cuestión y cuya acción es necesaria para llevar a cabo la actuación decidida por el sdcatos mismo.
- ◊ En cuanto a la responsabilidad del sdcatos por acciones q lleva a cabo la sección sdcal:
- ◊ Si la sección sdcal se configura como órgano del sdcatos , el sdcatos responde.
- ◊ Si la sección sdcal no se configura como órgano del sdcatos, la responsabilidad solo surge si:
 - La actividad de la sección sdcal se ha producido en el ejercicio regular de sus facultades representativas.
 - Si como afiliados al sdcatos se prueba q ha actuado por cuenta del sdcatos.

En cuanto a la responsabilidad patrimonial (en ppio limitada) ,las cuotas sdcales no podrán ser objeto de embargo. Por cuenta sdcal se entiende:

- Cantidades de las q el sdcatos ha llegado a ser titular por este concepto.
- Ingresos periódicos dinerarios con los q cuenta el sdcatos para hacer frente a

sus necesidades.

TEMA7:SINDICATOS MÁS REPRESENTATIVOS.

LA ADMISIBILIDAD DEL SDCATO MÁS REPRESENTATIVO

Un sdcato de más representativo lo es si reúne unos determinados requisitos que el ordenamiento exige, se le va a atribuir un régimen particular y privilegiado respecto de otros sdcatos q no ostenten aquella condición. Se les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.

El sdcato más representativo significa q legalmente se privilegia a unos sindicatos respecto de otros.

EL CRITERIO LEGAL PARA MEDIR LA MAYOR REPRESENTATIVIDAD

- La audiencia del sdcato, medida a través de los resultados de las elecciones de representantes unitarios de trabajadores en las empresas.
- Corresponde a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral la expedición de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa
-

Clases de sindicatos más representativos.

- Sdcatos más representativos a nivel estatal. Las q acrediten una especial audiencia , expresada en la obtención en dicho ámbito del 10% o más del total de delegados de personal o de los miembros del comité de Empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas.
- Sdcatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma. Los sdcatos de dicho ámbito q acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de al menos el 15% de delegados de personal y de los representantes de los woers en los comités de Empresa y en los órganos correspondientes de las admones. Públicas , siempre q cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados en organizaciones sdcales de ámbito estatal . A las confederaciones sdcales la LOLS exige 3 requisitos:
 - Que limiten su ámbito territorial al de la Comunidad Autónoma correspondiente.
 - Que hayan obtenido , al menos, el 15% de la totalidad de delegados de personal y miembros de comités de Empresa q se hayan elegido en el ámbito territorial de la Com. Auto.
 - Que ese porcentaje alcanzado suponga , al menos, 1.500 representantes.
- Sindicatos más representativos por irradiación. Los sdcatos o entes sdcales afiliados, federados o confederados a una org. Sdcal de ámbito estatal o de comunidad autónoma , q tengan la consideración de más representativa. SE determina la mayor representatividad exclusivamente por razón de la afiliación a las confederaciones más representativas. Se permite así , que determinados sindicatos, q no acrediten la implantación mínima del 10 % en un ámbito territorial y funcional específico , puedan ejercer en dicho ámbito

las funciones ligadas a la mayor representatividad.

La mayor representatividad por irradiación se ostenta para ser ejercida en el ámbito geográfico y funcional que corresponda al sindicato irradiado. Su razón de ser arranca de la voluntad de los trabajadores y su finalidad reside en potenciar organizaciones de amplia base territorial y funcional que asegure en cada ámbito de actuación los intereses generales de los trabajadores, frente a una posible atomización sindical.

· Sindicatos simplemente más representativos. Gozan también de un régimen jurídico privilegiado, las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 % o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de la administración pública.

Las prerrogativas legales atribuidas a los sindicatos más representativos.

El carácter de más representativo tiene dos finalidades:

- Conseguir un interlocutor válido para los poderes públicos y para la contraparte Empresarial.
- Potenciar la efectividad del sindicato.

Por estas razones la ley atribuye a estos sindicatos más representativos unas prerrogativas e materia de acción sindical.

La LOLS establece que la mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional y de acción sindical. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo gozarán de capacidad de representatividad a todos los niveles territoriales y funcionales.

El carácter de la enumeración de las prerrogativas de los sindicatos más representativos es abierta ya que incluye a cualquier otra función representativa que se establezca.

Las prerrogativas son:

- La participación institucional internacional y comunitaria. Dos funciones que no han sido previstas por la LOLS y que son de una gran importancia.
- La representación institucional. Ante las Admones. Públicas y otras entidades de carácter estatal o de CA.
- La negociación colectiva. En los sindicatos más representativos a nivel estatal, en los términos previstos en el est. de los trabajadores. Están legitimados para negociar convenios de ámbito superior a la empresa de carácter estatutario.
- Determinación de las condiciones de trabajo en las admones públicas. Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de W, en las admones públi a través de los procedimientos de consulta.
- Sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo. Se otorga a los sindicatos más representativos a nivel estatal, la participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- Promoción de las elecciones de los representantes de personal. Capacidad representativa para promover elecciones para delegados de personal y

comités de empresa y órganos de las admones públicas. Se pretende ordenar estas elecciones partiendo de q solo a los interesados (y no al estado) compete abordar la celebración de la misma. Limitación a los q tengan un mínimo de representatividad.

· Cesión temporal del uso de inmuebles patrimoniales públicos. Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos q se establezcan legalmente. Atribuido a los sdcats representativos estatales y comunitarios.

TEMA 8:LA TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL:

PRESUPUESTOS GENERALES

Esta tutela puede realizarse a nivel nacional o internacional . En cuanto a la nacional , podrá realizarse tanto por vía judicial o administrativa , frente a los actos del estado y particulares.

LA TUTELA ADMINISTRATIVA

El empresario como sujeto infractor

De la clasificación de infracciones que realiza el Et , las q supongan violación del dº de lib sdcal vienen comprendidas dentro de las infracciones laborales . Esto significa q el sujeto infractor y responsable queda reducido al empresario. Cualquier otra lesión del dº de lib sdcal realizada por sujeto distinto no será considerada como infracción administrativa en el orden social.

La existencia de relación laboral entre empresario y trabajadores incididos , es necesaria para q haya relación laboral (menos en la infracción tipificada 96.6) Dichas infracciones se agrupan en:

- Violación por parte del empresario del Estatuto jurídico particular que ostenta el wor afiliado a un sdcato.
- Violación por parte del empresario de dº específicos de determinadas secciones sdcales en materia de locales adecuados para el desarrollo de sus actividades , así como de tabloneros de anuncios.
- La transgresión por el empresario de los dº de los delegados sdcales en orden al crédito de horas retribuidas o de sus dº de información, audiencia y consulta.

La vulneración del dº de asistencia y acceso a los centros de w de quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial , autonómico o estatal , en las organizaciones sdcales más representativas .

Conocimiento empresarial de la afiliación sindical

El ET tipifica como infracción muy grave las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminación e materia de condiciones de W por razón de adhesión o no a sdcats y a sus acuerdos.

La LISOS califica las infracciones en leves, graves y muy graves , en atención a la naturaleza del deber infringido y a la entidad del dº afectado.

LA TUTELA JUDICIAL

El dº de lib sindical está dotado de protección judicial. De modo que su tutela puede alcanzarse por tres vías.

· La Tutela Judicial Ordinaria. Reconocida por el TC , la LPL reconduce las presuntas violaciones de otros dº fundam. Y lib públicas , que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional laboral.

- Legitimación. Los sujetos legitimados según la LPL son cualquier trabajador o sdcat q considere lesionado su dº de lib sdcal. El TS que niega a los representantes unitarios legitimación para iniciar el procedimiento de tutela de la lib sdcal. Es defendible la legitimación del comité de huelga para demandar la tutela de los dº de lib sdcal contra las lesiones que se hayan podido producir durante el desarrollo de una situación huelguística. La legitimación a cualquier sdcat debe ponerse en conexión con la necesidad de invocar un derecho o interés legítimo. Dicho interés existirá en los propios ámbitos de actuación del sdcat , coincidentes con aquellos en los que la presunta lesión se ha producido. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos.

◊ Interposición de la demanda. La demanda habrá de interponerse dentro del plazo de prescripción o caducidad de la acción sobre los que se concrete la lesión . El trabajador individual que se considere lesionado en sus dº de lib sdcal por actuaciones del empresario deberá contar con los plazos de prescripción o caducidad. Cuando sea demandante un sdcat pq se haya producido una lesión a la lib sdcal en el aspecto colectivo , aunque el sindicato no sea parte en el contrato de W , habrá que entender que los plazos de prescripción o caducidad serán los que se deriven del art. 39 del ET.

◊ Preferencia y Sumariedad. Cuando se trata de lesión a dº fundamentales y lib públicas , su tutela puede recabarse ante los Tribunales Ordinarios mediante un procedimiento basado en los ppios. De preferencia y sumariedad:

–Preferencia: La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente (siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el Juzgado o Tribunal). Los recursos que se interpongan por el Tribunal con igual preferencia.

–Sumariedad: Se identifica por:

- ♦ El Carácter facultativo de la modalidad procesal; o sea que si se quiere se puede prescindir de ella para acudir al proceso de cognición ordinario. Esta decisión la va a tomar el recurrente.
- ♦ La limitación del proceso: Limitado al conocimiento de la lesión de la lib sdcal. Sin posibilidad de acumulación con acciones derivadas de otra naturaleza.

- ♦ Concreción identificatoria de la demanda: Además de los requisitos generales , deberá expresar los hechos constitutivos de la vulneración alegada , debiendo figurar el dº o dchos fundamentales que se estimen infringidos. Si el órgano judicial estima q la demanda adolece de falta de concreción de los hechos, advertirá a la parte de los defectos y omisiones en que haya incurrido al redactar la demanda a fin de q las subsane dentro del plazo de 4 días. Sino se efectuase , se ordenará su archivo.
- ♦ Imposibilidad de acumular acciones: No cabrá acumulación de acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensiones basada en fundamentos diversos a la tutela de la lib sind. En caso de acumulación indebida , el órgano juzgador recurrirá que en el plazo de 4 días , subsanar el defecto eligiendo la acción que pretende mantener. Si dicha opción no se realiza, el órgano juzgador podrá : rechazar la demanda o dar a dicha demanda la tramitación procesal que corresponde.
- ♦ Declaración de incompetencia por razón de la materia: Puede ocurrir q el órgano jurisdiccional se estime incompetente por razón de la materia, dictando auto en este sentido acto seguido a la presentación de la demanda , previniendo al demandante ante quién y cómo puede hacer uso de su dº. Si la demanda se admite a trámite , los actos de conciliación y juicio habrán de tener lugar dentro del plazo improrrogable de los 5 días sg, debiendo dictarse sentencia en 3 días , sentencia q se publicará y notificará a las partes.
- ♦ Suspensión Judicial: En el mismo escrito de interposición de la demanda, el actor podrá solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado .Estando previsto para resolver sobre esta petición una comparecencia de las partes en el plazo de 48 horas , en la que sólo se admitirán alegaciones y pruebas sobre la suspensión solicitada. Y resolviendo el órgano jurisdiccional , adoptando las medidas oportunas para reparar la situación.
- ♦ La Sentencia: La LPL da dos opciones al órgano juzgador; la sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada . No cabe que, una vez admitida a trámite la demanda , pueda el Juez O tribunal eludir el pronunciamiento sobre el fondo del asunto, mediante la alegación de la falta de requisitos formales en el acto que se impugna como lesivo. Para que el Juez o Tribunal pueda apreciar discriminación o lesión de derechos fundamentales del demandante en el acto impugnado , se hace preciso llevar a cabo una actividad probatoria. Por ello , en el acto del juicio, una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación de la libertad sindical , corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable , suficientemente probada , de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. El demandante debe probar lo fundado de la pretensi-ón, pero la prueba del demandante será prueba de presunciones,

poniendo de relieve la serie de indicios de los q puede presumirse la existencia de la violación denunciada. La actitud del demandado puede dirigirse : O bien a evidenciar que su comportamiento no ha implicado la violación de ningún dº fundamental del wor ; o bien a demostrar que concurre algún tipo de circunstancias que justifican el tratamiento diferenciado. Si la sentencia estima q no concurren en la conducta del demandado las violaciones denunciadas, entrará en juego la doctrina del TC , según la cual el juzgador no debe limitarse a afirmar q no son suficientes las pruebas aportadas por el actor, sino q ha de expresar los motivos por los cuales entiende que no existen. Si por parte del juzgador se hubiese accedido a la suspensión de los efectos del acto impugnado , cuando la sentencia declare la no existencia de la violación denunciada , el Juez resolverá el levantamiento de la suspensión de la decisión o acto impugnado que pudiera haber efectuado. Si se aprecia la existencia de la vulneración denunciada l la sentencia ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias del acto, incluida la indemnización .

- La Tutela Judicial Constitucional. La tutela de la lib sdcal puede recabarse a través del recurso de amparo ante el TC. Hay muchas cuestiones entre las q destacan las sg: La LO del TC enumera unos potenciales agentes violadores de dº fundm , la LOLS hace una enumeración más amplia, comprendiendo tb a sujetos privados.

LA PROTECCIÓN INTERNACIONAL DE LA LIBERTAD SINDICAL

El Control De La OIT

El control de la lib sdcal por parte de la OIT se basa en unos procedimientos gnrales y otros especiales para el caso concreto de la lib sdcal.

Los procedimientos generales son dos:

- ♦ Basado en el examen regular de los informes de los distintos Gobiernos sobre la aplicación de los Convenios internacionales por ellos suscritos. Cuando un Estado ratifica un Convenio de la OIT se compromete a dar tales informaciones anualmente al Consejo de Admón. De este organismo.
- ♦ El examen de las reclamaciones y quejas presentadas por las organizaciones sindicales por incumplimiento de dichos Convenios.

Entre los procedimientos especiales hay q considerar dos tipos de procedimientos:

- ♦ El procedimiento de protección de la libertad sindical , que se basa fundamentalmente en la presentación de quejas.
- ♦ La realización de encuestas y estudios sobre distintas materias .

El Control Del Consejo De Europa

El Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales , firmado por los países del Consejo de Europa, en Roma, en 1950 , q reconoce en su art 11.1 el dº a *fundar sindicatos y a afiliarse a los mismos*, establece un Tribunal Europeo de Derechos Humanos para atender reclamaciones contra las infracciones del Convenio.

La Comisión Europea de Derechos Humanos , compuesta por un número de miembros igual al de miembros del Consejo de Europa *podrá conocer de cualquier demanda dirigida al Secretario General Del Consejo De Europa por cualquier persona física , organización no gubernamental o grupo de particulares que se considere víctima de una violación por parte de alguno de los estados signatarios*. La comisión puede aceptar o rechazar estas demandas y en caso de aceptarlas las presenta al Tribunal para su conocimiento y sentencia de éste.

La Carta Social Europea. El control previsto en la Carta Social Europea consiste en la presentación bienal de un informe por los Estados signatarios al Secretario General del Consejo De Europa que los pasará para su estudio a un Comité de Expertos ; las conclusiones del Comité de Expertos se someterán a examen del Subcomité Social Gubernamental del Consejo de Europa, compuesto por un representante de cada uno de los Estados signatarios, este Subcomité presenta al Comité de Ministros un informe con sus conclusiones ; finalmente el Comité de Ministros , sobre estas bases y previa consulta a la Asamblea Constitutiva , podrá formular recomendaciones a los Estados signatarios.

Otros Controles Internacionales

El Consejo Económico y Social de la ONU. Lleva a cabo el control del cumplimiento por los Estados signatarios del pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de la ONU de 1996.Lo realizan a través del examen de los informes sobre Derechos Humanos que los estados signatarios están obligados a proteger acerca de las medidas adoptadas y los progresos realizados. El Consejo Económico Y Social podrá pasar estos informes a la Comisión de Derechos Humanos para su estudio.

El Comité De Derechos Humanos. Realizan el control del cumplimiento del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de la ONU de 1966. Este comité creado por el propio pacto y compuesto por 18 miembros nacionales de los Estados signatarios que conocerá de los informes presentados por estos y de las acusaciones de unos estados a otros, transmitiendo el comité, a su

vez, su propio informe y de los comentarios generales que estime oportunos a los Estados signatarios.

TEMA 9: LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

EL COMITÉ DE EMPRESA Y LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Para determinar la necesidad de existencia de delegados de personal o de comités de empresa.

- ◆ Centro de W:
- ◆ Delegados de personal, existente en los centros de W >50 wores y +10.
- ◆ Comités de empresa , 50 o + wores.

Empresas con varios centros de W:

- ◆ Empresa con 20 o más centros de W en la misma provincia, censo –50 wores, pero sí en su conjunto: Constituirá Comité de empresa conjunto.
- ◆ En la misma provincia unos centros tengan 50 wores y otros no. Con los primeros se constituye un Comité de empresa, con todos los segundos se constituye otro.
- ◆ Comité intercentros(*).Para su constitución es necesaria la voluntad del empresario.Exigencias legales para su existencia:
 - ◇ Su constitución se pacta por convenio colectivo.
 - ◇ El conv. Colec. Le atribuye competencias .
 - ◇ Máximo de miembros, 13.
 - ◇ Miembros designados entre los componentes de los diferentes comités de centros.

Se guardará la proporcionalidad con los sindicatos.

- Número de trabajadores:
- –50 o +10: Delegados de personal.
- 50 o + :Comité de empresa.

NÚMERO DE REPRESENTANTES : De carácter imperativo

Dos reglas:

- Los wores fijos discontinuos y los vinculados por contrato de w de duración < a 1 año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.
- Los contratados por término de hasta 1 año se computan según el número de días trabajados en el periodo anterior a la

convocatoria de la elección.

CRITERIOS DE FUNCIONAMIENTO DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN:

- Representación mancomunada de los delegados: Comité de empresa como órgano colegiado.

La actuación de los *delegados de personal* se produce conjuntamente, procediéndose a la toma de decisiones por unanimidad. Para el *Comité de empresa* regiría la regla de las mayorías para la adopción de acuerdos.

Sin embargo, ambas instituciones forman su voluntad por acuerdo mayoritario.

- Mandato representativo y no imperativo: Prohibición de la revocación de los representantes durante la negociación de un convenio colectivo. Garantiza a los propios representantes una actividad negociadora según los criterios del mandato representativo y no del mandato imperativo.
- Funcionamiento interno del Comité de empresa: Al estar el comité de empresa compuesto por un mínimo de 5 miembros, el ET considera oportuno dictar revisiones generales sobre su funcionamiento interno. Los delegados de personal no, por el reducido número de miembros que ostentan. Hay que elegir a un presidente y a un secretario. Elaboran su reglamento de funcionamiento, le remiten copia a la autoridad laboral. Se reúnen cada 2 meses o cuando lo soliciten 1/3 de los miembros.
- Deber de sigilo de los representantes: Los miembros del comité de empresa observarán sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al comité y en todas las materias de carácter reservado. Utilización prudente de la información que se posee.

EL PROCEDIMIENTO ELECTORAL

- Requisitos para la promoción de

elecciones:

- Debe comunicarse a la empresa y a la oficina pública correspondiente de la autoridad laboral.
- Comunicarse con 1 mes de antelación al inicio del proceso electoral.
- La fecha de inicio será la de constitución de la mesa electoral.
- El incumplimiento de estos requisitos determinará la falta de validez del proceso electoral.
- La oficina pública , dentro del día hábil sg a la recepción del escrito de promoción de elecciones , expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados.

· La mesa electoral. Componentes:

En la empresa se constituirá 1 mesa por cada colegio de 250 wores electores.

En las elecciones en centros de menos de 50 wores y en las de colegio único se constituirá una única mesa electoral.

Mesa electoral presidida por el wor de mayor antigüedad, sus vocales serán el wor de mayor y menos edad (este último hará de secretario).

Cada candidatura podrá nombrar un interventor .Ninguno de los componentes de la mesa podrá ser candidato.

Comunicado al empresario el propósito de celebrar las elecciones, este en el término de 7 días dará traslado de la misma a los wores que deban constituir la mesa , así como los representantes de los wores.

- Derecho a un crédito de horas laborales retribuidas :

El ET ha fijado una escala de horas en relación con los trabajadores de cada centro, esta es:

- Hasta 100 wores , 15 horas.
- De 101 a 250 wores, 20 horas.
- De 251 a 500 wores, 30 horas.
- de 501 a 750 wores, 35 horas.
- De 751 en adelante , 40 horas.

Para el ejercicio de sus funciones de representación, el representante dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas pero ese crédito no debe usarse necesariamente dentro de la jornada laboral.

El crédito de horas es mensual sin que se prevea su acumulación.

Las horas se conceden a los representantes a título individual pero se admite que pueda pactar su acumulación en 1 o más representantes, sin perjuicio de su remuneración.

La acumulación de horas puede dar lugar a la figura del liberado, ya que los sujetos en los que las horas se acumulan pueden quedar liberados de sus obligaciones laborales.

La presunción Iuris tantum prueba que el representante emplea estas horas efectivamente en funciones de representación.

Las ausencias justificadas con derecho a retribución han de hacerse previo aviso.

Si se puede utilizar el crédito de horas del comité de empresa para la asistencia a labores sindicales (Tiempo sindical).

TEMA 10: LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

LAS SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Constitución

La LOLS señala que los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato. Ello con independencia del número de trabajadores que presten servicios en la unidad productiva de referencia; favoreciéndose así la presencia sindical directa en las pequeñas empresas.

Quienes tienen la posibilidad de constituir la

sección sindical correspondiente son los trabajadores afiliados al sindicato y no el sindicato mismo. No se exige requisito alguno.

La libertad de los trabajadores afiliados en orden a la constitución de las secciones sindicales juega un doble ámbito:

- Podrán constituir o no las correspondientes secciones sindicales.
- Decididos a constituirlos , podrán hacerlo a nivel de empresa o de centro de trabajo en el caso en que en la empresa haya más de un centro.

Del mismo modo , será admisible la constitución de secciones sindicales intercentros , siendo importante para que la sección sindical pueda contar con delegados sindicales. El único requisito q se exige es que en el centro de trabajo existan trabajadores afiliados al sindicato cuya sección sindical se trata de constituir.

La LOLS concede una serie de derechos tan solo a determinadas secciones sindicales, precisamente a las de los sindicatos más representativos y a las de aquellos que , sin serlo, cuenten con representación en los órganos de representación unitaria de trabajadores.

El único límite que la ley establece a esta libertad reconocida a los trabajadores afiliados es que actúen de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

Reconocido a los trabajadores afiliados al sindicato el derecho de constituir secciones sindicales, esta constitución no se condiciona a ningún tipo de reconocimiento de su existencia a efectuar por el empresario. No consta que sea necesario comunicar al empresario el hecho de su constitución.

Derechos

A la sección sindical, una vez constituida , no se le reconocen dº específicos distintos de los miembros que la integran.

Sin embargo, si la sección sindical está constituida, es a su través como se ejercen dº como el de reunión o recaudación de cuotas...

La ley les reconoce el dº a un tablón, a la negociación colectiva y a un local. Tablón(facilitado por la empresa, situarse en el centro de W, en un lugar dnd se garantice su acceso).Local (existencia de un local adecuado dnd puedan desarrollar actividades en empresas q tengan más de 250 Wores, debe facilitarlo el empresario...)

LOS DELEGADOS SINDICALES

Criterios Organizativos

Todas las secciones sindicales han de poseer una persona física que en su representación pueda ejercitar los dº que la ley les reconoce.

Es preciso distinguir entre portavoces o delegados internos(quedan fuera de la LOLS) y los delegados sindicales(previstos por la LOLS).

Las secciones sindicales estarán representadas por delegados sindicales cuando se den los dos requisitos sg:

- Un número determinado de trabajadores en la elección de la unidad de referencia. Se dará cuando en la empresa o centros de W haya al menos 250 Wores, cualquiera que sea la clase de su contrato. En los casos en que exista una empresa con varios centros de trabajo, de los cuales uno de ellos supere la cifra de 250 trabajadores, las alternativas son diversas; para constituir la sección sindical, se suman los trabajadores de todos los centros para determinar el número de delegados sindicales que pueden existir.
- La presencia del sindicato en el Comité de Empresa. Para que la sección sindical pueda contar con delegado tiene que pertenecer a un sindicato que tenga presencia en los órganos de representación del personal.

Número de delegados sindicales

La LOLS establece un número mínimo de

delegados sindicales segun la sg escala:

- De 250 a 750 trabajadores, 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores, 2.
- De 2.001 a 5.00 trabajadores, 3.
- De 5.001 en adelante, 4.

El requisito legitimador de las secciones sindicales para poder acceder a la escala consiste en haber obtenido el 10 % de los votos en la elección al comité de empresa.

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

Designación de los delegados sindicales

Los delegados sindicales serán elegidos por y de entre los afiliados al sindicato correspondiente en la empresa o centro de trabajo. El delegado sindical, debe ser trabajador de la empresa y su designación corresponde a los trabajadores afiliados al sindicato en cuestión.

La designación del delegado sindical debe comunicarse al empresario, el cual no podrá negarse a su reconocimiento si la sección sindical cuenta con las exigencias legales para ello. La existencia de delegado sindical genera una serie de obligaciones y cargas para la empresa, por lo cual cuando se trate de una sección sdcal que no tenga dº legal a delgado, el empresario no está obligado a reconocerlo por carecer de relevancia jurídica.

Es por ello, q el empresario, a partir del conocimiento del nombramiento del delegado sdcal, podrá desplegar una comprobación de que en la elección se han cumplido los presupuestos legalmente exigibles , teniendo facultad para negar la legitimidad de la elección si tales presupuestos no han sido cumplidos.

Garantías y Facilidades

Los representantes de los trabajadores en la empresa, deberán gozar de eficaz protección contra todo acto que pueda perjudicarles, por

razón de su condición de representantes de los Wores o de sus actividades como tales. Deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

Los delegados sdcales q no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa.

En cuanto al crédito de horas la escala de horas a conceder mensualmente habrá de acomodarse al mínimo exigido por la LOLS(con 250 vores , el mínimo de horas a disponer deberá ser de 20, aumentándose el nº de horas según aumente el nº de vores).

Derechos de los Delegados Sindicales

La LOLS reconoce a los delgados sdcales que no formen parte del comité de empresa los sg dº:

- Dº de asistencia a las reuniones del Comité de empresa y de los órganos correspondientes en materia de seguridad e higiene , con voz pero sin voto(los delegados sdcales podrán manifestar su opinión a lo largo de los debates, pero su postura no será tomada en cuenta a la hora de la toma de la decisión final q deberá adoptarse por acuerdo mayoritario de los miembros del comité).
- Dª a ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los Wores .
- La LOLS establece una equiparación en materia de información pasiva entre el Comité de Empresa Y los Delegados Sdcales que no formen parte del mismo, en cuanto que se les reconoce el dº de tener acceso a la misma información que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa .Extendiéndoles el sigilo profesional. SE declarará nulo el despido de wor afiliado a un sdcato sin audiencia previa del delegado sindical corresp.

EL DERECHO DE REUNIÓN

Regulación Legal

Dº básico de los wores , con el contenido y alcance que disponga su normativa. El comité de empresa o delegados de personal pueden convocar aunque no con carácter exclusivo asambleas de trabajadores. Cabe pensar en dos momentos claves dentro de la vida de las relaciones colectivas :

- La negociación de un convenio colectivo
- La declaración de huelga

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de wores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa.

Limitaciones al Derecho de Reunión

Las asambleas se configuran como no retribuidas a celebrar en el centro, pero fuera de las horas de W, en cuanto a la convocatoria si se convoca directamente por los wores los convocantes lo han de ser en nº no inferior al 33% de la plantilla, cifra lo suficientemente elevada como para dificultar dicha convocatoria.

Como las asambleas, salvo acuerdo con el empresario, se celebrarán fuera de las horas de W, pueden existir circunstancias en que debido a la actividad de la empresa deban celebrarse reuniones parciales(estas se considerarán como una sola fechadas en el día de la 1º reunión).

Limitaciones:

El empresario puede negarse a facilitar el centro para la celebración de asambleas en los casos sg:

- Cuando no se cumplan las previsiones del Estatuto en orden a la regulación del dº de reunión.
- Si hubiesen transcurrido menos de 2 meses desde la última reunión celebrada, dado el carácter no retribuido de la asamblea contemplada en el estatuto. Quedan fuera de

este cómputo las reuniones informativas que pudieran celebrarse. En cuanto a las asambleas que pudieran tener lugar con ocasión de las huelgas quedan tb fuera de ese cómputo dado que sino se producirían situaciones abiertamente contrarias para el ejercicio y la finalización del propio dº de huelga reconocido a los wores.

- Si aún no se hubiese resarcido por los daños producidos e alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- El empresario podrá negarse a facilitar el centro de W para la celebración de la asamblea en el supuesto de cierre legal de la empresa incluyendo tb el cierre gubernativo de la empresa.

TEMA 13:EL CONVENIO COLECTIVO

LA ADHESIÓN A LOS CONVENIOS

Las partes negociadoras de un Convenio colectivo pueden acordar su adhesión a otro convenio que esté en vigor debiendo cumplir los sg requisitos:

- La adhesión debe realizarse de forma expresa y de mutuo acuerdo por las partes.
- Debe referirse a la totalidad de un convenio en vigor.
- Solo puede producirse respecto a convenios estatutarios.
- Las unidades de negociación que pretendan la adhesión no pueden estar afectado por otro convenio en vigor.

El acuerdo de adhesión que se haga a través de una comisión negociadora deberá ser comunicado a la autoridad laboral a efectos de registro , publicándose posteriormente en el BO .

EL CONTENIDO NORMATIVO DEL CONVENIO

Serán las normas que regulan las relaciones de W , comprendiendo tanto las económicas como las laborales, de jornada, descanso, empleo, vacaciones... Por contraposición la doctrina habla de contenido obligacional , serán aquellas cláusulas del convenio que pretenden asegurar su aplicación y eficacia a

través de la imposición a las partes de una conducta que deben observar como pj : las cláusulas de paz sindical.

EL CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO

Son aquellos conv que se negocian al margen de las normas de legitimación , régimen jurídico y procedimiento negociador que establece el ET. Los supuestos más frecuentes de negociación colectiva extraestatutaria son:

- Cuando no existen sujetos legitimados para negociar.
- Cuando habiéndose iniciado un procedimiento negociador estatutario resulta imposible llegar a un acuerdo que cuente con la aprobación de la mayoría de miembros representativos, siendo usual que algunos de los sdcatos se descuelgue por no estar conforme con lo pactado, continuándose las negociaciones con el resto dando lugar a lo q se conoce como convenio de eficacia limitada, que cada día tiene aplicación práctica . Las notas q caracterizan a los CC extraestatutarios son:
 - Están dotados de eficacia normativa y no meramente contractual.
 - El régimen jurídico será el q las partes establezcan , aunque en todo caso deberán observarse las reglas que establece el CC respecto a la contratación en gnral.
 - Tiene eficacia personal limitada de manera que solo afectan a quienes intervienen en la negociación a diferencia de los CC estatutarios q tienen eficacia erga-omnes.

Respecto al Régimen Jurídico de los CC extraestatutarios podemos señalar:

- Respecto al procedimiento de negociación: al no existir ninguna norma sobre esta materia rige el ppio de libertad de las partes.
- Respecto a las formalidades : no existe ninguna norma q imponga su publicación oficial , aunque es

posible q si sean publicados.

- Respecto a la impugnación judicial: aunque los convenios extraestatutarios no pueden ser impugnados de oficio por la autoridad laboral, si pueden serlo a través de proceso especial de conflictos colectivos.

TEMA 15: EL PROCEDIMIENTO NEGOCIADOR

LA INICIATIVA DE LAS NEGOCIACIONES POR LA PARTE PROMOTORA

La iniciativa para promover la negociación de un CC corresponde a cualquiera de las partes legitimadas en su respectivo ámbito .

Se ha de realizar mediante comunicación por escrito a la otra parte haciendo constar: la legitimación, los ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación.

Se deberá enviar una copia de la negociación a la autoridad laboral administrativa competente y a efectos de registro.

EL DEBER DE NEGOCIAR DE LA PARTE RECEPTORA

La parte receptora de la comunicación sólo podría negarse a la iniciación de las negociaciones por la causa legal o convencionalmente establecida y cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido.

- ♦ Causa legal o convencionalmente establecida: Por causa convencional habrá que entenderse el incumplimiento de los requisitos convencionales de forma , condiciones y plazo

de la denuncia del convenio anterior.

- ♦ Cuando no se trate de revisar un convenio ya vencido ,sin perjuicio de los establecido en los artículos 83 y 84.

Cuando no se de ninguno de estos dos casos , la parte receptora deberá contestar a la propuesta de negociación en el plazo de un mes (Se podrá utilizar la vía del conflicto colectivo).

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Deberá de constituirse dentro del plazo de 1 mes a partir de la recepción de la comunicación. La designación de los componentes corresponde a las partes negociadoras. Una vez designadas durante la tramitación del CC no será posible revocar tales representantes cuando se trate de representantes unitarios.

LA OBLIGACIÓN DE NEGOCIAR DE BUENA FÉ

El deber de negociar bajo el ppio de la buena fé no obliga a las partes a llegar a un convenio pero si a realizar un serio y verdadero intento para conseguirlo. En los supuestos de incumplimiento por parte empresarial o laboral de esta obligación de negociar de buena fe cabrá la opción de los procedimientos de conflicto colectivo , pudiendo llegar a la declaración de huelga legal por la parte trabajadora.

INCOMPARECENCIA DE LAS PARTES

Suprimido todo régimen sancionador , pero el principio de buena fé parece implicar una obligación de asistir a las

deliberaciones.

LA TOMA DE ACUERDOS EN LA NEGOCIACIÓN

Los acuerdos en la comisión negociadora requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Solo el acuerdo final gozará de eficacia.

LA RUPTURA DE LAS NEGOCIACIONES

Cuando esto suceda podrá declararse la huelga o plantearse un conflicto colectivo de intereses de acuerdo con el procedimiento previsto en esta norma.

MEDIACIÓN POSIBLE EN CASO DE DESACUERDO

EN cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

FORMA ESCRITA DEL CONVENIO

El ET sanciona la nulidad del CC cuando tenga ausencia de forma escrita .Las partes negociadoras han de firmar el convenio.

TRÁMITES ADMINISTRATIVOS POSTERIORES A LA APROBACIÓN DE UN CC

Son tres:

- Presentación del convenio acordado para registro ante la autoridad adm. Laboral competente(15 días a partir de la firma de las partes.)
- Remisión del convenio registrado al SEMAC para su depósito sin que la ley fije plazo para ello.
- El envío del convenio para si publicación en el BO en el plazo máximo de 10 días .

IMPUGNACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

- ◆ Impugnación de oficio: Si la autoridad laboral estimase que algún convenio colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente a un tercero, podrá impugnarlo de oficio ante la jurisdicción laboral.
- ◆ Procedimiento: La sentencia se comunicará a la autoridad laboral y será ejecutada desde el momento en que se dicta.
- ◆ Otras vías de impugnación posibles: La LPL establece un proceso de impugnación especial de conflicto colectivo en los siguientes casos; cuando el convenio no hubiese sido aun registrado y los afectados pidiesen a la autoridad laboral que comenzase el proceso y esta no la hubiese contestado en el plazo de 15 días o lo desestimara. Otra vía es la impugnación individual por el proceso ordinario.
- ◆ Eficacia jurídica del cc: Obliga a todos los empresarios y trabajadores dentro de su ámbito de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia. La ley establece un deber legal de paz, prohíbe la huelga cuando su objetivo es alterar lo pactado en un convenio colectivo.
- ◆ Duración del CC: Viene fijado por las partes negociadoras.
- ◆ Adhesión y extensión de los convenios colectivos: Podrán adherirse de común acuerdo a la totalidad de un cc en vigor siempre que no estuvieran afectados por otro cc, comunicándolo a la

autoridad competente . La finalidad de la extensión de los cc es la de cubrir un vacío de negociación existente en un determinado ámbito.

- ◆ Los acuerdos de empresa sustitutorios de la negociación colectiva estatutaria: El ET se refiere a estos casos;
- ◆ Sistema de clasificación profesional.
- ◆ Régimen de los ascensos.
- ◆ Recibo de salarios.
- ◆ Distribución irregular de la jornada laboral a los largo del año.
- ◆ Límite de 9 horas de jornada diarias.

No poseen un procedimiento especial reglado.

Solo podrán ser impugnados mediante procedimientos especiales.

No cabe impugnación judicial de oficio.

TEMA 16: LAHUELGA

HUELGAS ARTICULADAS (POR EL COMPORTAMIENTO HUELGUISTA)

- ◆ La Huelga Rotatoria o Turnante : Es la q se lleva a cabo de modo sucesivo en las distintas unidades productivas de la empresa con la finalidad de dificultar el proceso productivo . La huelga se produce en momentos diferentes por wores tb diferentes (ej:una cadena de montaje).
- ◆ La Huelga Estratégica o De Tapón: Es una modalidad de la anterior en la q se

penaliza únicamente un sector estratégico de la producción que produce efectos en los demás produciéndose de hecho la paralización de toda la producción.

- ◆ Huelgas Intermitentes:
Mediante ellas el trabajo se paraliza a intervalos periódicos de tiempo, es decir, todos los trabajadores hacen huelga pero a intervalos intermitentes. (Ej: en empresas con 3 turnos de 8 h, la huelga intermitente será q todos los wores vayan a su puesto de w y a la mitad de la jornada paren 1 h).

EL COMITÉ DE HUELGA

El comité de huelga no podrá exceder de 12 miembros y a el corresponderá participar en cuantas acciones sdcales , administrativas y judiciales sean necesarios por solucionar el conflicto. Cuando la huelga afecta a un único centro de W, el comité debe estar compuesto necesariamente por wores de este centro, no existiendo esa obligación cuando la huelga exceda de ese cúbito.

FINALIZACIÓN

Existen 3 formas de finalización de la huelga:

- ◆ El desistimiento de los wores que puede producirse en cualquier momento y por cualquier causa.
- ◆ El acuerdo entre las partes en conflicto como consecuencia de la

obligación de negociar
teniendo este acuerdo la
misma eficacia que un CC.

- ◆ la intervención del Gobierno
estableciendo un arbitraje
obligatorio cuando
concurren las
circunstancias:

- ◇ Una duración muy
prolongada de la
huelga.

- ◇ Que las posiciones
de las partes estén
muy enfrentados y
se esté produciendo
un grave perjuicio
para la economía
nacional.

EL MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS DE LA COMUNIDAD

El mantenimiento
de los servicios
mínimos es asegurar
el funcionamiento
de los servicios
esenciales de la
comunidad de modo
q solo afectan a las
empresas
encargadas de
servicios públicos
partiéndose en este
caso en el
mantenimiento de la
actividad
productiva, aunque
sea parcialmente ,
en atención al
interés superior de
los usuarios de
dichos servicios en
cuanto titulares de
dº cívicos
constitucionalmente
protegidos.

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicio público o de reconocido e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad la autoridad gubernamentaria podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el mantenimiento de los servicios.

Debe entenderse por servicios mínimos de la comunidad , las actividades mercantiles e industriales que proporcionan prestaciones vitales para la sociedad .(EJ: sanidad, justicia, transportes públicos..)

Garantías q deben establecerse:
Depende de dos factores, por un lado dependen de las circunstancias de la huelga y la comunidad en el q inciden y por otra parte dependen de la naturaleza de los dº o bienes que se traten de proteger en todo caso la expresión mantenimiento de los servicios esenciales no significa que deba

garantizarse un
funcionamiento
normal de los
servicios sino
simplemente su
cobertura mínima.