

PRÁCTICA Nº 1

1ª) ¿Qué es un convenio colectivo?

Art. 82.1 ET. Es la expresión del acuerdo libremente adoptado como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y los empresarios en virtud de su autonomía colectiva. Mediante los convenios colectivos, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad.

2ª) ¿Qué finalidad tiene el convenio colectivo?

Su finalidad será la de regular las condiciones de trabajo y de productividad mediante acuerdo entre trabajadores y empresarios. Las materias que regulan podrán ser de índole económico, laboral, sindical, etc. Art. 82 y 85 ET.

3ª) ¿Puede señalar ventajas e inconvenientes en la negociación colectiva?

Como ventajas señalaremos que tanto los trabajadores como los empresarios pueden negociar y llegar a acuerdos que contenten a ambos.

Las desventajas son que como los procesos de negociación suelen ser largos puede que no se llegue a conclusiones y tarde en llegar los acuerdos.

4ª) ¿Crees que sería mejor que el Estado fijara abiertamente las condiciones de trabajo de los trabajadores de todos los sectores de la producción por decreto como se hizo en el franquismo?

Pienso que es mejor que los trabajadores y los empresarios participen en la negociación colectiva para defender sus intereses ya que son ellos los que realmente conocen sus necesidades y las características de los trabajos que desarrollan. La motivación será mayor si son las propias partes afectadas las que negocian sobre las condiciones de trabajo.

5ª) ¿Quiénes pueden negociar un convenio colectivo de la empresa? ¿Y del sector?

Art. 87 ET. Dice que van a estar legitimados para negociar el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiera y el empresario o su representante. Si el convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa es necesario que las representaciones sindicales en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

En los convenios de ámbito superior como el sectorial, tendrán legitimidad para negociar los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos. También tendrán esta consideración los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma y sus entes afiliados. Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

6ª) ¿Sabes a qué hace referencia el denominado ámbito funcional y territorial del convenio colectivo?

El ámbito funcional y territorial del convenio hace referencia a las personas y materias que van a estar incluidos en un mismo convenio colectivo. Dentro del ámbito territorial están los convenios colectivos de empresa, de sector, estatales, de comunidad autónoma, etc. El ámbito funcional sería la estructura de la negociación colectiva. El Art. 83 ET. Menciona que los convenios colectivos van a tener el ámbito de

aplicación que las partes acuerden.

7º) ¿Hay algún límite de la negociación colectiva? ¿Qué límites conoces?

El Art. 84 ET. Menciona como límites que se consideran materias no negociables el periodo de prueba, modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y la movilidad geográfica.

El Art. 83 ET. Que las organizaciones sindicales y asociaciones patronales mar representativas podrán establecer la estructura de la negociación colectiva así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos fijándose siempre las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

8º) ¿Cuáles son los aspectos más importantes del proceso negociador?

Art. 89 ET. La representación de los trabajadores o de los empresarios que promuevan la negociación, lo comunicará a la otra parte por escrito, expresando con detalle la legitimación, ámbitos del convenio y las materias objeto de negociación. Hay que enviar una copia a efectos de registro, a la autoridad laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

La parte receptora de la comunicación solo se podrá negar por causa legal o convencionalmente establecida. Ambas partes tendrán que negociar bajo el principio de la buena fe. En un plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora. Se establecerá un calendario o plan de negociación. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes.

9º) ¿Crees que el Estado debe tener alguna intervención en la negociación colectiva? ¿Por qué?

El Estado no debe intervenir en la negociación porque los que deben intervenir son las partes afectadas, los trabajadores, los empresarios y los sindicatos que son los que conocen la problemática del trabajo que se realiza. Y sólo en caso de conflicto sin acuerdo entre las partes, el Estado debería poner en marcha una solución.

10º) ¿Cuál es la eficacia de lo pactado en convenio colectivo?

Art. 89.3 ET. Eficacia contractual, el convenio colectivo obliga al empresario y al trabajador incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

11º) ¿En qué consiste la doble naturaleza de un convenio colectivo?

Art. 83 ET. Los convenios colectivos tienen una doble naturaleza, por un lado son contratos para quienes lo han firmado por si o por representación, y por otro lado son normas jurídicas.

12º) ¿Puede el empresario ignorar el convenio colectivo e imponer a sus trabajadores condiciones de trabajo inferiores, iguales o superiores a las fijadas en convenio?

Art. 82 ET. Los convenios colectivos obliga al empresario y al trabajador incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. El empresario no puede ignorar el convenio colectivo, sin embargo podrá pactar mejoras individuales con los trabajadores por medio de contrato de trabajo.

13º) ¿Qué es un convenio extraestatutario?

Es aquel en el que no se respetan las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores en los Art. 82 y siguientes de esta Ley.

PRÁCTICA Nº 2

1º) ¿Cuál es la eficacia del convenio extraestatutario?

La eficacia de un convenio extraestatutario es limitada, sobre todo si se tiene en cuenta la postura que considera la eficacia como contractual. Si se considera que tienen eficacia normativa, la eficacia será mayor pero aún así tendrá eficacia limitada.

2º) ¿Cuál es la naturaleza jurídica de un convenio extraestatutario?

Un sector de la doctrina le otorga eficacia normativa y otro contractual.

La eficacia normativa tiene sus fundamentos en la Constitución Española concluyendo necesariamente que los convenios extraestatutarios tienen eficacia normativa, es decir, son normas, son derecho objetivo, si bien tienen eficacia limitada.

La eficacia contractual tiene eficacia limitada y no crean un derecho objetivo sino solo los derechos subjetivos nacidos del pacto.

3º) ¿Cuál es el régimen jurídico del convenio extraestatutario?

Estos convenios se rigen por el principio de libertad de forma pero sin embargo, el Art. 163 de la Ley de Procedimiento Laboral prevé la posibilidad de impugnar judicialmente estos convenios. A los convenios extraestatutarios no les son de aplicación el principio de concurrencia Art. 84 ET.

4º) El artículo 28 CE reconoce a todos los españoles el derecho a la libertad sindical. ¿Cuáles son las excepciones más importantes?

Las excepciones son los miembros de las Fuerzas e Instituciones Armadas y los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar. También se regulan las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical Art. 1 dice que los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.

5º) ¿A través de quién / quienes ejercen los funcionarios su derecho de representación ante la Administración Pública?

Art. 3 y 4 LOLS los funcionarios tendrán derecho a constituir los órganos de representación de sus intereses ante las Administraciones Públicas y otros entes públicos. Los órganos específicos de representación de los funcionarios públicos son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal

6º) ¿Existe para los funcionarios una doble vía de representatividad como en el sector empresarial?

Existe una doble vía de representatividad, por un lado los sindicatos y por otro la representación unitaria que en este caso son las Juntas de Personal. El Art. 3 de la ley 9/87 indica que los funcionarios públicos tendrán derecho a constituir los órganos de representación de sus intereses ante las Administraciones Públicas y otros entes públicos. Los órganos de representación de los funcionarios son los delegados de personal y las Juntas de Personal.

7ª) Relacionar algunas de las facultades más importantes de la Juntad de Personal.

Art. 9 LOLS indica que los delegados de personal y las Juntas de Personal tendrán como facultades las siguientes:

- **Recibir información que les será facilitada trimestralmente sobre la política de personal del departamento, organismo o entidad local.**
- **Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública sobre el traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación de personal, implantación o revisión del sistema de organización y métodos de trabajo.**
- **Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.**
- **Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercer en su caso, las acciones legales oportunas ante los órganos competentes.**
- **Vigilar y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.**

Art. 10 LOLS También se les reconocen a las Juntas de personal facultades como la legitimación para iniciar como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

8ª) ¿Tienen reconocido los funcionarios públicos el derecho a la negociación colectiva?

Art. 1 RD 1552/97, de derecho de asociación sindical de los funcionarios públicos dice que los funcionarios públicos y el personal contratado en régimen de derecho administrativo al servicio de la Administración civil del Estado, Administración Local, Organismos Autónomos, etc., podrán constituir, sin autorización previa, las asociaciones u organizaciones que estimen convenientes para la defensa de sus intereses, así como afiliarse a las mismas con la sola condición de observar sus estatutos. La Ley 9/87 también les reconoce este derecho.

9ª) ¿Cuáles son los temas más frecuentes en la negociación colectiva de los funcionarios públicos?

Aparecen recogidos en el Art. 32 de la Ley 9/87 de 12 de junio. Se expone que serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública, las siguientes materias:

- **El incremento de las retribuciones de los funcionarios y del personal estatutario de la Administración Pública.**
- **La determinación y aplicación de las retribuciones de los funcionarios públicos.**
- **La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.**
- **La clasificación de puestos de trabajo.**
- **La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.**
- **La determinación de las prestaciones y pensiones de las clases pasivas y en general, todas aquellas materias que afecten a la mejora de las condiciones de vida de los funcionarios públicos.**
- **Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los funcionarios.**
- **Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.**
- **Medidas sobre salud laboral.**
- **Materias que afecten al acceso a la Función Pública.**
- **Materias de índole económico, prestación de servicios, etc.**

10ª) ¿Cuándo puede la Administración fijar unilateralmente las condiciones de trabajo?

Art. 35 Ley 9/87. Los representantes de la Administración del Estado podrán llegar a acuerdos y pactos

para la determinación de las condiciones de trabajo se los funcionarios públicos. Los pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que los suscriba y vinculará directamente a las partes. Los acuerdos versarán sobre materias competencia del consejo de ministros, consejos de gobierno de CCAA. Para su validez y eficacia es necesaria la aprobación expresa y formal de estos órganos.

PRÁCTICA Nº 3

1ª) ¿Qué finalidad persigue la declaración de conflicto colectivo?

La finalidad es la de provocar la intervención de la Autoridad Laboral, que intentará que las partes lleguen a un acuerdo.

2ª) ¿Qué diferencia hay entre conflicto colectivo jurídico y conflicto colectivo de empresa?

El conflicto colectivo de empresa se plantea para modificar las condiciones de trabajo y el conflicto colectivo jurídico se refiere a discrepancias a la hora de la interpretación de una norma.

3ª) ¿Puede un conflicto económico o de intereses impugnarse judicialmente para conseguir la solución del mismo?

Si el conflicto se plantea para modificar las condiciones de trabajo, la Autoridad Laboral dictará laudo de obligado cumplimiento. Dichos laudos tendrán fuerza ejecutiva inmediata y podrán ser recurridos ante la Autoridad Laboral. Una vez agotada la vía gubernativa, podrán ser impugnados ante la jurisdicción competente.

4ª) ¿Pueden los trabajadores acudir a la huelga cuando han declarado previamente el conflicto colectivo?

Si las partes han puesto el conflicto en manos del Juez no podrán declarar la huelga simultánea, es decir no pueden ejercer el derecho a huelga una vez declarado el conflicto colectivo.

5ª) ¿Se concibe la huelga como último recurso en el R.D.L. de las relaciones de trabajo?

Según el R.D.L. 17/1977 la huelga es improcedente.

6ª) ¿Se puede plantear un conflicto colectivo para modificar lo pactado en un convenio colectivo todavía vigente?

No puede plantearse un conflicto colectivo de trabajo para modificar lo pactado en convenio colectivo o establecido por laudo. Si el tipo de conflicto fuera jurídico sí que se podría, pero si es económico o de intereses, hay que respetarlo hasta su terminación.

7ª) ¿Quiénes están legitimados para plantear un conflicto colectivo?

Los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto, los empresarios o sus representantes legales según el ámbito del conflicto.

8ª) ¿Cuáles son los procedimientos de solución de un conflicto colectivo?

Los procedimientos de solución de conflicto colectivo son: la mediación, siempre que lo demande una de las partes del conflicto y el arbitraje que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten

por escrito.

9ª) ¿Admite nuestro derecho el arbitraje forzoso como procedimiento de conflictos?

Generalmente no aunque el gobierno puede obligar el arbitraje forzoso.

10ª) Si ante un conflicto colectivo no se alcanza la solución o acuerdo ¿qué puede hacer la Autoridad Laboral?

La Autoridad Laboral podrá hacer un arbitraje forzoso y en caso de que sea jurídico, lo remitirá a la Autoridad Judicial y si el conflicto es económico o de intereses, lo remitirá a la Autoridad Laboral.

11ª) ¿Cual es la eficacia jurídica de lo pactado a través de cualquier proceso de solución existentes?

La aplicación del acuerdo se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y empresarios suscriban el instrumento de ratificación que habrá de ser incondicionada y a la totalidad del presente acuerdo.

Derecho Sindical II

Práctica N° 1

Práctica N° 2

Práctica N° 3

Realizado por: Lucía Bioque Núñez